CAPITOLUL I
DE CE PSIHOLOGIE APLICATĂ LA FORŢELE SPECIALE?

1.1 NECESITATEA ELABORĂRII ŞI FUNDAMENTĂRII TEORETICE ŞI METODOLOGICE A SISTEMULUI DE EXPERTIZĂ, SELECŢIE ŞI ASISTENŢĂ PSIHOLOGICĂ LA CADRELE MILITARE CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE (DE CERCETARE ŞI INFORMAŢII)

În lupta armată modernă, mai ales după atacurile teroriste de la 11 septembrie 2001 care au îndoliat America şi lumea întreagă, a crescut importanţa unităţilor speciale de cercetare şi informaţii, chiar şi atunci când se adoptă o doctrină defensivă privind apărarea naţională şi se recurge la reducerea substanţială a bugetelor şi efectivelor militare (sau poate chiar din acest motiv).

Cercetarea şi informaţiile militare reprezintă pentru apărarea şi siguranţa naţională, un *multiplicator de forţă*, adică acei factori, sisteme sau elemente care măresc considerabil nivelul performanţei unui sistem chiar şi fără să se facă investiţii suplimentare, considerabile în acest sens. Atât pe timp de război, cât mai ales pentru timp de pace, unităţile şi subunităţile de cercetare şi informaţii constituie o adevărată armă de luptă a viitorului ştiut fiind că cel ce deţine mai bine informaţia câştigă „războiul” (nu numai în acceptarea clasică a distrugerii fizice a forţelor inamicului, ci şi în accepţiunea modernă de ţinere sub control a intenţiilor agresive sau teroriste ale adversarului potenţial).

Imperativul dezvoltării şi perfecţionării unităţilor de cercetare şi informaţii militare aduce în prim plan *calitatea cadrelor, a ofiţerilor – cercetaşi de la toate eşaloanele ierarhice* (tactic, operativ, strategic) şi *problema concordanţei dintre potenţialul lor*

psihoaptitudinal şi de personalitate cu solicitările psihice din ce în ce mai ample şi specifice ale procesului permanent de formare, perfecţionare profesională şi operaţională a acestora. Capacitatea de adaptare profesională a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din aceste unităţi speciale tinde să se realizeze în armatele moderne printr-un sistem din ce în ce mai riguros şi coerent de recrutare, selecţionare şi formare profesională care trebuie continuu perfecţionat pentru a fi competitiv.

În cadrul acestui sistem, expertiza, selecţia şi asistenţa psihologică a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale ocupă un loc important, constituind un *subsistem multiplicator de capacitate, calitate psihică şi profesională*, după cum vom încerca să demonstrăm în această carte.

În prezent recrutarea, expertiza, selecţia şi pregătirea psihologică a cadrelor operative (a ofiţerilor cu funcţii de conducere, îndrumare şi execuţie a misiunilor) din unităţile speciale de cercetare şi informaţii militare din alte armate, şi de la noi, se bazează pe stabilirea unui *minim necesar de aptitudini, capacităţi, abilităţi şi trăsături psihice (profilul optimal de personalitate)*, a căror stare este supusă unui examen sever de evaluare preventivă şi periodică, prin probe şi teste cu caracter pur tehnic şi de specialitate, aplicate de psihologi.

Această măsură a fost luată, în primul rând, datorită recunoaşterii faptului că în ultimul timp a crescut, într-un mod vertiginos ponderea factorului psihologic în cadrul solicitărilor profesionale a ofiţerilor din compartimentele muncii de cercetare şi informaţii militare.

Din punctul de vedere al psihologului şi al activităţii pe care acesta o desfăşoară, „AGENTUL” (a se înţelege prin agent, în primul rând, ofiţerul operativ din unităţile de cercetare şi de informaţii din cadrul serviciilor secrete civile sau militare), nu reprezintă un superman, ci un om ca toţi oamenii.

Însă cu certitudine, mai mult decât în alte activităţi profesionale, performanţele, conduita şi evoluţia ulterioară

în carieră a „agentului de informaţii” depind în mai mare măsură de dotarea psihologică a personalităţii sale, de starea unor calităţi psihoaptitudinale cum sunt *inteligenţa şi şiretenia, echilibrul psihoemoţional şi stăpânirea de sine, curajul remarcabil de a acţiona în situaţii de o anumită factură, de o anumită „agresivitate” şi, de ce nu, de un anumit spirit de aventură* (40, 57, 74, 162).

Activitatea de cercetare şi informaţii ca profesie prezintă o serie de particularităţi care afectează pozitiv sau negativ cele mai intime resorturi ale personalităţii celui care o practică (avem în vedere aici regimul secret şi conspirativitatea misiunilor, zonele de executare la graniţa dintre legal şi ilegal, omnipotenţa organizaţiei în raport cu individul, cât şi sentimentul de apartenenţă la o organizaţie omnipotentă, „jocul dublu” şi disimularea ca mijloace de conduită profesională etc.).

În funcţie de structura psihică a AGENTULUI, de particularităţile sale psihoindividuale, activitatea într-o *organizaţie secretă de informaţii* creează pericolul accentuării trăsăturilor de caracter şi comportament negative (când „terenul” este vulnerabil, desigur) până la manifestarea unor dezechilibre psihopatologice (anxietate, reacţii nevrotice, sentimentul acut al insecurităţii) sau deformări psihopatice autentice de tip paranoid (tendinţă spre suspiciune, interpretare) sau în sensul unei omnipotenţe care insuflă sentimentul de (auto)situare deasupra legilor, deviaţii psihice patologice, caracteropatice cum ar fi viciile grave, cinismul, dorinţa excesivă de putere, etc.

Aceste riscuri sunt avute în vedere, în primul rând, în procesul de selecţie psihologică iniţială a personalului, pentru a evita pătrunderea în cadrul unităţilor de cercetare şi informaţii militare, a unor persoane cu *predispoziţii pentru diferite deformări sau dereglări psihice* (persoane instabile emoţional, sau fără caracter, cinice, dornice de putere şi fără scrupule, neloiale etc.).

Concomitent cu *evaluarea riscului spre o dezvoltare psihoindividuală negativă se diagnostichează starea*

structurilor psihoaptitudinale generale şi specifice de personalitate compatibile cu activitatea de mare răspundere individuală şi colectivă, proprie structurilor militare de cercetare şi informaţii (162).

De asemenea, pe întreaga perioadă a activităţii operative şi, apoi, până la sfârşitul carierei (în unele unităţi speciale de cercetare şi informaţii), fiecărui agent, funcţionar, şef de compartiment i se *monitorizează starea psihică cu ajutorul unor probe şi teste cu caracter pur psihologic.*

Desigur că, *selecţia ofiţerilor pentru misiunile de cercetare şi informaţii* executate în interiorul şi în exteriorul ţării, rămâne principala misiune a psihologilor militari din unităţile speciale.

În plus, tendinţa de psihologizare permanentă a procesului de formare şi perfecţionare profesională, postuniversitară a ofiţerilor în diferitele etape ale unei Şcolii de Aplicaţiile pentru Informaţiile Militare, necesită participarea directă a specialiştilor în aplicarea programelor de pregătire şi asistenţă psihologică în aceste structuri speciale de învăţământ.

Concepţia şi metodologia expertizei, selecţiei şi asistenţei psihologice a cadrelor militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale de informaţii constituie sarcinile permanente ale unui laborator specializat subordonat Direcţiei Generale de Informaţii din Ministerul Apărării Naţionale.

Pentru realizarea acestor complexe sarcini (misiuni) laboratorul de expertiză psihologică al activităţii de informaţii militare efectuează o permanentă muncă de cercetare pentru validarea şi contravalidarea teoretică şi metodologică a acestui sistem, pentru dezvoltarea instrumentelor psihodiagnostice; concomitent participă activ la rezolvarea problemelor practice de selecţionare, pregătire şi asistenţă psihologică a diferitelor categorii de ofiţeri din compartimentele activităţii de cercetare şi informaţii militare, în special în cadrul unor cursuri intensive de formare şi perfecţionare profesională a

acestora.

1.2 DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND RECRUTAREA, SELECŢIA, ORIENTAREA ŞI REPARTIZAREA CADRELOR MILITARE

Capacitatea luptătorului – spun specialiştii militari – este bazată nu numai pe tehnica şi armamentul de care el dispune, ci, mai ales, pe calităţile personale pe care acesta le poate pune în joc. Este evident – remarcă Gl.Mr.(r) Atanasiu Constantin, încă dinaintea războiului al II-lea mondial – că, cu cât armata are mai mare lipsă de armament modern, cu atât mai mult are obligaţia de a compensa această lipsă prin calitatea personalului militar. „*Nu neg – spune acelaşi autor – importanţa mare a cantităţii şi calităţii armamentului, numai că valoarea acestui armament depinde întotdeauna de îndemânarea şi priceperea acelora care îl mânuiesc*”.

Pentru statele mici şi mijlocii există o singură cale, fără piedici, pentru creşterea potenţialului de apărare şi a securităţii naţionale, calea calităţii şi a diplomaţiei (prin care să fie acceptate în coaliţii avantajoase) cum este în prezent NATO. *Surprinderea calitativă* este forţa ce poate fi aruncată de cei mici în balanţa diplomaţiei şi a victoriei.

Dată fiind relativa autonomie între elementul tehnic al luptei şi elementul uman, dezvoltarea serviciilor de asigurare psihologică a armatei, inclusiv prin crearea sistemelor de expertiză, selecţie şi repartizare profesională şi pe specialităţi a militarilor, reprezintă pentru armata noastră o necesitate stringentă pe linia creşterii profesionalizării şi calităţii.

Capacitatea de adaptare şi integrare profesională se evaluează şi prognostichează prin *selecţia profesională*. Aceasta cuprinde un ansamblu de măsuri, metode şi proceduri de selecţie a căror desfăşurare este monitorizată de un compartiment sau organ de recrutare, mobilizare şi completare de personal şi include, în volumul său complet, *criteriile aplicate pe linie administrativă, expertiza*

medicală, probele de pregătire fizică, expertiza psihologică şi examenul de cunoştinţe (selecţia administrativă, medicală, fizică, psihologică, informaţională).

Înainte de a aprofunda problemele selecţiei profesionale în mediu militar este necesară o examinare a sistemului de *recrutare a personalului* (a funcţiilor sale) într-un context mai larg pentru a surprinde relaţiile care se stabilesc între multiplele sale părţi.

Practica a demonstrat că orice organizaţie de tip militar este confruntată cu pierderea de personal. La un moment dat membrii acesteia tind să se retragă, s-o părăsească, aceasta din mai multe raţiuni. Printre acestea amintim: plecarea voluntară, plecarea forţată (atunci când unii membri ai acesteia nu mai dau satisfacţii în raport cu exigenţele profesionale) şi plecarea definitivă în cazul unei maladii grave sau deces.

Dacă organizaţia nu vrea să-şi piardă toate forţele de personal, ea va trebui să-şi angajeze alţi membrii.

În sens larg, ansamblul de activităţi care au drept scop *achiziţionarea de personal nou pentru organizaţie se numeşte recrutare.* În cazul Forţelor Armate, se vorbeşte de *recrutarea militară* sau completarea efectivelor de personal. (v. Figura 1)

Este necesar să facem distincţia dintre *recrutarea internă* (promovare, mutări de personal) care se face numai pentru ocuparea funcţiilor ierarhice superioare, şi *recrutarea externă* realizată prin angajarea, încadrarea de personal din exterior. Pentru unităţile speciale de cercetare şi informaţii militare, recrutarea externă înseamnă şi atunci când ofiţerii nou încadraţi (promovaţi) provin din alte structuri ale armatei (altele decât cele de cercetare şi informaţii). Iată de ce recrutarea internă este mult mai precisă şi mai adecvată (având în vedere avantajele specializării şi profesionalizării asupra calităţii personalului) în comparaţie cu recrutarea externă care are ca scop compensarea pierderilor de personal pe plan

cantitativ.

Din necesitatea de a recruta personal decurg 3 întrebări: *ce fel de personal recrutăm? cum îl recrutăm? când trebuie el încadrat?*

a) – Întrebarea *„ce fel de personal recrutăm*?" presupune mai multe aspecte. În principiu, se impune în primul rând descrierea funcţiilor (posturilor) vacante. Această descriere trebuie să definească în mod corect şi fără exagerări calităţile şi capacităţile pe care un individ trebuie să le posede pentru a-şi exercita în mod eficient funcţia (fişa postului şi psihograma acestuia).

Pentru a avea garanţia că noul angajat posedă sau va poseda în scurt timp calităţile şi capacităţile cerute de funcţie (post), trebuie să combinăm două categorii de acţiuni posibile: *selecţia şi formarea*. Este evident că o mare parte a *competenţelor* trebuie învăţate în interiorul organizaţiei (instituţiei, domeniului profesional de activitate, al specialităţii) pentru că ele sunt specifice şi, societatea nu poate să formeze omul în fiecare specialitate. Cel mult societatea poate *„să-l înveţe cum să înveţe".*

Pentru competenţele necesare unei instituţii (organizaţii), prin *descrierea funcţiei* (postului) se defineşte, de fapt, care sunt *aptitudinile* necesare înaintea încadrării pe funcţie precum şi *abilităţile* (capacităţile, competenţele) care vor fi achiziţionate printr-o formare adecvată.

Primele *(aptitudinile, calităţile de personalitate)* vor trebui, deci, evaluate numai prin *selecţie,* celelalte vor trebui învăţate şi dezvoltate numai prin *formare.*

Importantă, din acest punct de vedere este soluţia pe care o alegem:

a) Dacă optăm *pentru formare* (iar funcţia pe care încadrăm candidatul este una complexă), va trebui să punem în funcţiune toate mijloacele formative şi cu toate acestea să avem în vedere un grad ridicat de eşec în adaptarea noului încadrat la solicitările procesului de instruire (trebuie să ne aşteptăm la pierderi în procesul de instruire şi la creşterea numărului de recrutări).

b) Dacă optăm pentru exigenţă crescută la încadrare (deci, pentru *selecţie*), va trebui să oferim funcţii (posturi) atractive din punct de vedere pecuniar, dacă vrem să avem un număr suficient de candidaţi (*bază de selecţie*).

Un dezavantaj în cazul selecţiei este dat de modul în care aceasta se desfăşoară. Când se folosesc *criterii, metode şi procedee empirice (arbitrare),* evaluarea candidatului este imprecisă, este conjuncturală „aici şi acum", în timp ce formarea are o durată certă, timp în care evaluarea prin procesul de instruire a candidatului se poate realiza mai sigur.

Când *selecţia profesională* foloseşte *criterii, metode şi procedee valide, adică ştiinţifice*, atunci combinarea dintre *selecţie şi formare* constituie cea mai bună garanţie a calităţii personalului.

Insistăm asupra diferenţei dintre *calităţi (aptitudini), capacităţi şi competenţe*. Criteriul de realizare a diferenţei specifice dintre aceste concepte în principal, îl constituie gradul lor diferit privind posibilităţile de învăţare, „de ucenicie".

Calităţile psihice (aptitudinile), precum *inteligenţa* sau *capacitatea de concentrare* pot fi cu greu ameliorate prin antrenament. În schimb *competenţele* precum *tragerile cu un armament uşor de infanterie*, pentru un militar în formare, nu pot fi dezvoltate şi evaluate decât printr-un antrenament adecvat.

Deci, în cazul în care *calităţile psihice (aptitudinile)* precum inteligenţa sau capacitatea de concentrare sunt absolut obligatorii pentru ocuparea unei funcţii, atunci este necesară o selecţie exigentă.

În concluzie, răspunsul la întrebarea „ce fel de personal recrutăm?" este următorul: recrutarea trebuie să înceapă cu o *bună descriere a funcţiei* (activităţii profesionale, domeniului, specialităţii, postului), la care se adaugă un program eficient de formare, dar şi o serie de criterii de selecţie, în concordanţă cu gradul de calitate (aptitudine) şi de competenţă cerut de funcţie.

b) A doua întrebare: *cum recrutăm personalul?*

Răspunsul trebuie găsit în rezultatul comparării dintre nevoile de personal necesar unei bune funcţionări a organizaţiei (instituţiei) şi personalul angajat efectiv. Asta corespunde în cadrul Forţelor Armate comparaţiei dintre *tabloul organic (statul de organizare) şi ordinea de bătaie (efectivul încadrat).*

Dar, câteodată, această comparaţie este incompletă. Multe locuri vacante în *statul de organizare* nu sunt ocupate prin recrutare, ci prin reconversie, mutări etc. sau nu sunt ocupate datorită restricţiei legilor, ordinelor superioare, a limitărilor bugetare etc.

c) A treia întrebare: *când, în ce moment trebuie făcută recrutarea?*

Intervalul de timp scurs din momentul în care se constată o diferenţă între funcţiile existente în *statul de organizare şi funcţiile încadrate* (interval în care trebuie să aibă loc recrutarea noului personal) şi momentul când acest personal este deja format şi pus pe funcţie, este, de multe ori foarte lung. Factorii ce determină acest timp sunt, printre alţii, perioada acordată, necesară candidaţilor pentru a se informa, periodicitatea recrutării (anuală, trimestrială, lunară), durata perioadei de formare etc.

În consecinţă, dacă se va lucra unilateral, fără perspectivă, într-o *manieră reactivă* de genul recrutării numai pentru a compensa deficitele existente, atunci în mod sigur ne vom confrunta în permanenţă cu acestea.

Iată de ce este necesar ca în compartimentele de *resurse umane* (personal) să se lucreze în perspectivă, *într-o manieră previzională* privind mobilitatea şi gestionarea personalului în concordanţă cu *proiectul de carieră şi de formare profesională* în domeniul de activitate controlat de organizaţia respectivă. În plan practic aceasta înseamnă ca *decizia recrutării de personal* nou trebuie luată cu mult timp înainte de a se constata deficitul. Momentul recrutării trebuie ales, ţinându-se, de asemenea, cont de perioada în care personalul nou trebuie să fie pus pe funcţie fără perioadele necesare dinainte, acelea de *luare de contact cu munca şi formarea*. Deci, *previziunea*

(prognoza) înseamnă o privire realistă în viitor pentru a evita erorile de estimare. Sigur, este dificil de a prevedea precis numărul plecărilor voluntare din organizaţie sau procentajul eşecurilor din perioada formării, procentajul cazurilor de dezadaptare profesională a personalului pe timpul activităţii operaţionale în specialităţile militare în cauză. Totuşi o *prognoză a mişcării personalului* în cadrul organizaţiei este mult mai de dorit, decât nimic în acest sens.

1.3. CONCEPTELE LEGATE DE RECRUTAREA MILITARĂ

Recrutarea militară este, în esenţă, un proces integrat şi, ca atare, activităţile multiple incluse în acesta trebuie dirijate într-un mod unitar la nivelul organizaţiei (instituţiei) militare.

Recrutarea. Misiunea de recrutare constă în *completarea numărului şi calitatea candidaţilor* care doresc să se angajeze în organizaţia militară.

Selecţia. Etimologic „a selecţiona” înseamnă „a alege”, „a prefera calitatea”.

Mai simplu înseamnă a judeca o persoană privind măsura în care posedă o calitate psihică (*aptitudine*) pentru o anumită funcţie. Pentru a putea selecţiona trebuie să fim capabili să descoperim şi să observăm diferenţele care există între candidaţi (psihologie diferenţială, psihodiagnoză).

Orientarea. Contrar cerinţelor recrutării într-un sector privat, Forţele Armate nu recrutează (încă) pentru „job” specific, ci pentru *categorii de personal bine definite* **(**militari angajaţi pe bază de contract, subofiţeri, ofiţeri) sau pentru *grupe de funcţii* (ofiţer-cercetaş, ofiţer de informaţii).

Caracteristicile şi calităţile candidatului nu sunt comparate cu exigenţele unui „job” specific, ci se caută să se determine care sunt *funcţiile posibile* pentru care candidatul este suficient de apt.

Cu alte cuvinte se orientează candidatul în funcţie de capacităţile şi dorinţele sale, către funcţiile (posturile) vacante pentru care el va fi cel mai bine adaptat.

Repartiţia. În momentul în care un număr de candidaţi au fost examinaţi şi declaraţi acceptaţi (au fost selecţionaţi) se face repartizarea lor pe diferitele posturi libere în cadrul anumitor compartimente ale activităţii organizaţiei până ce toate posturile (funcţiile) libere sunt ocupate, ţinându-se cont şi de avizul de orientare. (De exemplu, într-o unitate de informaţii militare, după ce un ofiţer candidat a fost examinat sub aspectul fondului sau aptitudinal şi al trăsăturilor de personalitate şi a fost declarat *apt psihologic* pentru activitatea de intelligence, urmează să fie orientat şi repartizat fie într-un *compartiment operativ de culegere de informaţii*, fie într-un *compartiment de analiză şi sinteză informaţii* în funcţie de măsura în care înregistrează scoruri mai mari la testele care măsoară cele două grupuri de aptitudini de bază şi specifice pentru ofiţerul de informaţii).

1.3.1. CONDIŢII CARE FAC POSIBILĂ RECRUTAREA

Legea cererii şi ofertei

O primă condiţie pentru a putea recruta personal în armată, pentru posturile vacante este să dispui de candidaţi (această condiţie dispare numai în cazul mobilizării generale).

Legea cererii şi ofertei se concretizează prin raportul dintre *locurile libere (cererea)* şi *numărul de candidaţi (oferta).*

Trebuie remarcat faptul că problematica cererii şi ofertei în unităţile de cercetare şi informaţii nu cuprinde numai o componentă cantitativă, ci şi una calitativă (pentru ofiţeri, subofiţeri studiile de carieră de bază – nivel colegiu şi superioare, universitare şi postuniversitare).

Factori care influenţează oferta

Raportul *cerere – ofertă* nu este constant tot timpul, ci este dependent de o serie de factori printre care amintim:

1. *„Imaginea de marcă”* a Forţelor Armate, în general, şi a unităţilor de cercetare şi informaţii, în special (ca unităţi speciale, în multe armate sunt considerate unităţi de elită).

2. *Relaţiile internaţionale actuale:* percepţia tensiunilor internaţionale, sentimentul de a fi implicat într-un conflict armat, apariţia nevoii de apărare influenţează şi cantitatea şi calitatea candidaţilor (prestigiul armatei, a unor categorii de cadre militare tinde să crească în anumite situaţii internaţionale, zonale sau globale: de exemplu Forţele Armate în Israel, înSUA).

3. *Conjunctura economică*: procentajul de şomeri şi perspectivele de locuri de muncă din mediul civil pot atrage un număr sporit de candidaţi la posturile de „funcţionari de stat”, de cadre militare.

4. *Condiţiile de recrutare*: forţa de atracţie pentru cariera militară şi în special pentru anumite tipuri de carieră ca ofiţer, în mare măsură este în funcţie de *statutul oferit* (statut pecuniar, tratament, posibilitatea de a face carieră, de a îndeplini misiuni în exterior) de cultura organizaţională, de stabilitatea locului de muncă etc.

5. *Rata selecţiei*: dacă numărul de candidaţi recrutaţi (selecţionaţi) este scăzut în raport cu numărul celor prezenţi la examene, aceasta va avea repercusiuni negative asupra candidaţilor viitori (cu cât selecţia este mai „dură” cu atât oferta tinde să fie mai scăzută).

6. *Activitatea de recrutare (selecţie):* cu cât mijloacele, structurile (compartimentele) de recrutare (selecţie) sunt mai mari, mai dezvoltate, atât în privinţa personalului calificat (psihologi, sociologi, medici, experţi în gestionarea resurselor umane) cât şi al investiţiilor care sunt făcute pe această linie, cu atât mai mare va fi numărul candidaţilor pentru anumite cariere în armată.

Autoselecţia (selecţia spontană)

Înainte de a opta pentru o funcţie militară, candidatul se presupune că şi-a estimat posibilităţile, dacă este capabil să facă faţă solicitărilor specifice. Aici apar următoarele probleme:

— şi-a estimat el în mod obiectiv capacităţile?

— în ce măsură cunoaşte bine funcţia pe care o solicită?

Trei elemente pot avea impact în procesul de autoselecţie:

1. *Măsura în care candidatul este bine informat*; în ce măsură informaţia sau publicitatea este corectă şi obiectivă.

De multe ori informaţia poate fi deformată de mituri de genul: „este greu să devii cercetaş” sau „îţi trebuie o intervenţie, o pilă ca să ajungi într-un serviciu de informaţii”, sau de elemente mediatizate (presa, filmele de spionaj etc.).

2. *Reacţia anturajului, a celor apropiaţi*; candidaţii tineri, ofiţerii tineri sunt mai influenţabili de cei din jur (şcoala, părinţii, prietenii).

3. *Cât de dificil este examenul de selecţie*; numărul de zile destinate examenului, deplasările, probele de examen (îndeosebi cel psihologic), bibliografia pentru studiu etc.

Contextul politic şi organizatoric

a) *Contextul politic*

În democraţia noastră, armata este supusă voinţei politice, a parlamentului şi guvernului (iar acestea angajamentelor şi standardelor impuse ca stat membru NATO).

Această voinţă se exprimă cel mai adesea prin decizii concrete, ca de exemplu obligativitatea sau voluntariatul serviciului militar sau limitarea/creşterea bugetului Ministerului Apărării Naţionale.

În ţara noastră democraţia învăţământului constituie, încă, un obiectiv important. Ca atare instituţiile şcolare au

fost ajutate prin măsuri numeroase pentru a evita punerea tineretului în imposibilitatea de a urma studiile din cauza dificultăţilor financiare (în învăţământul de stat).

În SUA nu este aceiaşi situaţie. Universităţile sunt foarte costisitoare şi rareori tinerii primesc o bursă de studii. Armata atrage din această cauză aceşti tineri cărora li se promit sume substanţiale de bani dacă vor alege să fie sub arme 4 ani. Acest sistem orientează în SUA tinerii către armată. Cu acest sistem armata îşi recrutează aproape 100% voluntari cu diplomă de învăţământ secundar, dar superior. Practic, această situaţie are drept consecinţă fixarea unui prag foarte înalt, sub care candidaţii sunt excluşi, şi va fi tot timpul o concurenţă ridicată care asigură o bună calitate a celor admişi.

În cazul în care voinţa politică nu-i dă armatei atracţie suficientă, numărul candidaţilor valoroşi este mult mai mic şi, deseori, se fac compromisuri şi rabat de la calitate.

b) *Mijloacele de care dispun organismele de recrutare/selecţie*

1. *Generalităţi*

Într-o problematică precum cea a recrutării, calitatea unui produs achiziţionat (numărul de candidaţi atraşi, calitatea lor, decizia de a-i păstra sau nu) va fi în funcţie de mijloacele materiale, bugetare sau de personal de care pot să dispună compartimentele de recrutare resurse umane.

2. *Personalul*

În planul calităţii selecţiei multe aspecte depind de calitatea personalului care o realizează. Acest personal trebuie să aibă o pregătire de specialitate foarte bună. În armatele moderne serviciile de recrutare a personalului sunt încadrate cu psihologi militari şi civili. În Germania selecţia este efectuată de către psihologi civili cu 5 ani de universitate. Compartimentele de recrutare şi selecţie personal pentru unităţile speciale de cercetare şi informaţii sunt în primul rând încadrate cu psihologi

militari.

3. *Mijloacele materiale şi bugetul*

Mijloacele de informare (mass-media, pliante, broşuri) presupun anumite investiţii legate de campania de recrutare a personalului. Nici organizaţiile secrete pe linie de informaţii militare sau civile nu se pot lipsi de o anumită informare pentru recrutarea de personal de calitate.

Să nu mai vorbim de procesul de informatizare a activităţilor de recrutare şi selecţie care necesită obligatoriu investiţii mari în tehnică de calcul şi în echipamente soft.

4. *Selecţie pentru statut sau pentru un job specific?*

În sectorul civil se ştie, cel mai adesea, pentru ce „job" îţi depui candidatura. Se cer de exemplu şoferi de taxi, agenţi de pază etc. În armată, candidatura se depune pentru un *statut*. Se poate deveni: *militar angajat pe bază de contract, subofiţer, ofiţer*. Conţinutul concret (arma, specialitatea) acestui statut nu va interveni decât într-o etapă ulterioară. Pentru selecţie acest lucru nu pune probleme pentru că nu se va putea niciodată să se testeze toate exigenţele specifice unei funcţii determinate.

5. Selecţia trebuie să se organizeze într-o manieră centralizată sau descentralizată?

În multe armate activităţile de selecţie sunt centralizate într-un departament sau centru naţional de recrutare şi selecţie. În anumite privinţe sistemul centralizat oferă unele avantaje tehnice şi financiare legate de această activitate. Printre avantajele tehnice avem în vedere concepţia unitară şi aspectul standardizării care sunt esenţiale în compararea rezultatelor candidaţilor. Descentralizarea este avantajoasă în serviciile secrete, în care este nevoie de o înaltă specializare a structurilor care realizează recrutarea şi selecţia personalului operativ (a nu se înţelege compartimentarea acestora sub aspect funcţional şi metodologic).

1.3.2. METODOLOGIA DE SELECŢIE

Generalităţi

În principiu, o bună selecţie începe printr-o ANALIZĂ A FUNCŢIILOR. Este foarte important să se cunoască bine caracteristicile necesare exercitării în bune condiţii a unei *funcţii sau „job”*. Pe baza rezultatelor acestei analize se poate decide care sunt *caracteristicile* ce trebuie examinate *(atributele de personalitate).*

În cadrul modelelor psihometrice această etapă de *analiză a activităţii (job analysis)* se realizează cu ajutorul metodelor studiului psihoprofesiografic şi se finalizează cu formularea *cerinţelor (atributelor) psihice* ce urmează a fi măsurate prin teste la fiecare candidat *(psihograma specialităţii).*

Realizarea analizei funcţiilor, redactarea profesiogramelor, a monografiilor profesionale şi determinarea normelor minimale sunt de resortul comandamentelor de categorii de forţe şi a direcţiilor centrale ale Ministerului Apărării Naţionale.

Condiţii care se cer satisfăcute de către instrumentele (criteriile, procedurile) de selecţie.

Calităţile pe care trebuie să le satisfacă un instrument (criteriu, procedură) de selecţie au fost elaborate în special în cadrul *modelelor psihometrice* (128).

Astfel, odată determinate caracteristicile care trebuie examinate, urmează stabilirea instrumentelor de evaluare a candidaţilor.

Aceste instrumente, criterii, metode, proceduri, mijloace trebuie să îndeplinească o serie de calităţi, printre care, cele mai importante, sunt:

1. *Valoarea diagnostică şi prognostică*

Mijloacele de selecţie profesională a personalului trebuie să realizeze diferenţierea candidaţilor după *atributele de personalitate* stabilite (prin profesiogramă) astfel încât celor selecţionaţi să li se *prevadă succesul* în procesul de formare şi adaptare la activitatea profesională

pentru care s-a efectuat selecţia.

Valoarea unei proceduri (metode, criteriu, instrument, mijloc) de selecţie, este demonstrată (măsurată) prin *coeficientul de corelaţie* dintre rezultatele acesteia *(datele – predictor)* şi unul sau mai multe criterii exterioare legate de conduita şi performanţele ulterioare ale celor selecţionaţi în activitatea de formare profesională sau în activitatea operaţională *(datele – criteriu).*

Între aceste serii de date *(predictor – criteriu)* sunt semnificativi coeficienţi de corelaţie, începând cu valoarea minimă de 0,20 la un număr de cel puţin o sută de măsurători (N-2 ł 100).

2. *VALIDITATEA*

Mijloacele de selecţie trebuie să fie *valide*, adică, trebuie să măsoare acele atribute ale candidaţilor pentru care au fost cerute (stabilite) şi care au legătură (determină) succesul în procesul de instruire şi în activitatea profesională a celor selecţionaţi. Ca să fie valide, instrumentele procedurii de selecţie trebuie să aibă valoare diagnostică şi prognostică (aşa cum s-a subliniat mai sus). De aceea coeficientul de validitate a unei probe se stabileşte la fel ca şi valoarea sa diagnostică şi prognostică (prin calcul de corelaţie).

3. *STANDARDIZAREA*

Ca să fie obiective, valide procedurile de selecţie trebuie să fie şi *standardizate*. Aceasta înseamnă că pe aceeaşi perioadă de timp, toţi candidaţii trebuie examinaţi în aceeaşi manieră.

Probele utilizate în cadrul examinării, modul de aplicare, interpretarea rezultatelor etc. trebuie să fie identice la întreg lotul de candidaţi (aceleaşi condiţii, proceduri standard de evaluare).

4. *ETALONAREA*

Probele de selecţie trebuie să fie *etalonate.* Adică scorurile, rezultatele obţinute de candidaţi la probele de examen trebuie raportate la norme statistice (stabilite pe un eşantion de subiecţi de referinţă, care îndeplinesc anumite condiţii de semnificaţie). *Etaloanele (normele*

statistice) fac posibilă comparaţia dintre candidaţi prin prisma scorurilor obţinute la diferite probe de selecţie. Iată de ce o probă de examinare nouă trebuie mai întâi aplicată experimental (pentru etalonare).

Apoi trebuie prelucrate datele obţinute şi calculate normele ce ne permit să situăm rezultatul unui candidat în raport cu scorurile altor candidaţi.

5. *FIDELITATEA*

Examinat cu acelaşi instrument (probă) la anumite intervale de timp, candidatul trebuie, în general, să obţină cam aceleaşi rezultate (scoruri). Fidelitatea unei probe va garanta faptul că rezultatele obţinute de un candidat nu depind decât de caracteristicile sale, relativ stabile, ele nu depind de factori momentani, de hazard, de factori situaţionali etc.

Fidelitatea unei probe de examen se stabileşte prin calcularea *coeficientului de corelaţie* dintre 2 serii de măsurători (scoruri) ale aceloraşi subiecţi, la aceiaşi probă, obţinute la intervale diferite. Coeficientul de fidelitate trebuie să aibă valoarea minimă de r ł 0,70.

6*. UNICITATEA ŞI CARACTERUL DIFERENŢIAL*

O procedură de selecţie trebuie să se adreseze unei anumite caracteristici sau a unui grup de calităţi (atribute) ale personalităţii candidaţilor. De aceea, când rezultatele obţinute de candidaţi la proceduri de selecţie (probe) diferite corelează prea mult între ele r ł 0,70, înseamnă că acestea măsoară unul şi acelaşi aspect (atribut) sau grup de atribute, ceea ce nu le mai justifică împreună întrucât pot fi substituite reciproc (sunt la fel de informative aplicate separat).

7. *CARACTERUL PRACTIC*

O procedură de selecţie are un caracter practic când se aplică într-o perioadă scurtă de timp, creşte efectiv calitatea profesională a personalului şi poate fi demonstrată eficienţa acesteia şi prin prisma unei analize de *tip financiar (cost – profit).*

8. *CARACTERUL ŞTIINŢIFIC, FUNDAMENTAREA TEORETICĂ ŞI METODOLOGICĂ*

Aplicarea unei proceduri de selecţie a personalului dobândeşte caracter ştiinţific atunci când este fundamentată pe un studiu profesiografic al solicitărilor în urma căruia se stabileşte numărul minim de caracteristici (atribute) ale personalităţii obligatorii de a fi evaluate în cadrul selecţiei candidaţilor (profesiogramă) pentru a asigura succesul formării şi adaptării profesionale a acestora după ce au fost selecţionaţi.

Această din urmă condiţie care trebuie asigurată pentru aplicarea unei bune proceduri de selecţie decurge din îndeplinirea acelor condiţii enunţate mai sus. În plus, datele obţinute în cadrul procedurilor de selecţie trebuie supuse unei analize ştiinţifice şi interpretate în funcţie de paradigmele şi modelele teoretice existente la ora respectivă în psihologie.

Proceduri de selecţie

1. *Selecţia administrativă*

Prin „selecţia administrativă" se verifică dacă un candidat corespunde condiţiilor legale pentru a fi acceptat de organizaţie (prin legal înţelegem în acest caz nu numai condiţiile stipulate prin reglementări oficiale, date publicităţii, ci şi exigenţe locale, stabilite de către factorii de decizie pe linie de politică de personal). O astfel de selecţie este rareori desemnată ca instrument de selecţie, după toate regulile stabilite în acest sens. În cadrul preselecţiei administrative se examinează, de regulă, *naţionalitatea, cetăţenia, studiile, aprecierile de serviciu, curriculum vitae, vârsta, onorabilitatea sau factorii de risc specifici* stabiliţi de organizaţia în cauză (evaluarea prin prisma criteriilor de cadre se efectuează atât prin studiul documentelor de dosar cât şi prin alte metode specifice pe linie de cadre). Câteodată selecţia administrativă se află la originea respingerii unui mare număr de candidaţi.

Această procedură de selecţie este informativă privind *politica de cadre* a instituţiei respective.

Cu excepţia unor repere comune care pot fi întâlnite

la majoritatea organizaţiilor de acelaşi tip, selecţia administrativă nu poate fi inclusă în categoria procedurilor standardizate (în accepţiunea psihometrică descrisă mai sus).

2. Selecţia (expertiza) medicală

Are ca obiectiv, pe de o parte, să se vadă dacă un candidat are o sănătate bună ca militar sau pentru a deveni militar (selecţie iniţială), iar pe de altă parte, să se determine un profil medical pentru genul de misiuni specifice unei specialităţi militare (se determină gradul „sănătate" al unor funcţii organice luate în considerare în cadrul specialităţii militare în cauză). Profilul medical al unei specialităţi militare se stabileşte în cadrul Spitalului Militar Central de către comisia de expertiză medico-militară a capacităţii de muncă. Avizul medical este de regulă dihotomic: APT / INAPT. Faptul că unii medici fără studii solide în domeniul psihologiei vor să se pronunţe asupra capacităţii mentale, este categoric un anacronism. Selecţia medicală trebuie să descopere deficienţele medicale ale candidaţilor (inclusiv tulburările psihiatrice) care intră în categoria *inaptitudinilor* din punct de vedere medical. De regulă, expertiza medicală are competenţe în realizarea unei *selecţii negative*, în sensul eliminării celor cu inaptitudine pentru specialitatea militară. Alte instrumente (criterii) de selecţie operează în zona *aptitudinilor profesionale*, realizând preponderent *o selecţie pozitivă* (în partea superioară a clasamentului).

3. Selecţia în baza probelor fizico-sportive

A apărut ca urmare a faptului că numai selecţia medicală s-a dovedit insuficientă pentru a prognostica capacitatea de a face progrese în antrenamentul sportiv.

Pregătirea fizică a militarilor fiind, în majoritatea armatelor, considerată o categorie de bază în formarea profesională, o mulţime de probe fizice au fost, în ultimii ani, dezvoltate şi aplicate. În puţine armate, însă, există seturi de probe de pregătire fizică, standardizate şi

aplicate diferenţial, la diferite nivele ale selecţiei profesionale (în decursul carierei militare), cât şi specific, pe categorii de specialişti militari. Nici în armata noastră nu s-a realizat un astfel de sistem. Una dintre cauze poate s-o reprezinte lipsa unui corp de specialişti cu pregătire superioară (ofiţeri cu pregătirea fizică – Facultatea de Educaţie Fizică a Armatei, a luat fiinţă abia după ’90) şi neîncadrarea tuturor unităţilor militare cu un astfel de specialist.

O altă cauză constă în nestructurarea, la nivelul factorilor de comandă, a unei concepţii clare privind locul şi rolul acestei categorii de pregătire a cadrelor militare, deşi în schimburile de experienţă cu armatele moderne această problemă, teoretic, pare destul de limpede. Dificultăţile încep atunci când trebuie create condiţiile ca această categorie de pregătire să fie realizată în practica instruirii de zi cu zi a cadrelor.

Deşi seturile de probe fizico – sportive măsoară cu exactitate stadiul de dezvoltare a unor calităţi fizice, pentru faptul că avizul selecţiei fizice este formulat dihotomic, ADMIS / RESPINS, el are o mică relevanţă în prognosticarea performanţei profesionale a cadrelor militare. Un candidat cu un scor mare la probele fizice nu are mai multe şanse de a fi selecţionat în comparaţie cu candidatul care a fost declarat admis la limita inferioară a baremelor stabilite pentru acelaşi set de probe fizice. O soluţie care se întrevede ar fi să se stabilească baremul minim pentru avizul de RESPINS la probele fizice, iar pentru cei admişi să fie ponderat scorul (punctajul) la acest criteriu pentru a fi integrat în rezultatul de ansamblu al selecţiei profesionale pentru anumite funcţii sau misiuni.

Pe de altă parte acţionează „excesiv” *legea egalităţii între sexe*, uitându-se că, totodată, funcţionează şi *legea „compensării”* la sexe diferite. Nu este nevoie să se aplice aceleaşi norme şi pentru bărbaţi şi pentru femei la probele fizice. După cum se ştie femeile şi bărbaţii au o constituţie diferită şi efectuarea aceloraşi probe este mai dificilă pentru femei. Or dacă se aleg cele mai bune rezultate, este

clar că vor fi eliminate majoritatea femeilor, iar dacă se „coboară ştacheta”, nu se elimină niciun bărbat, iar probele fizice nu-şi mai găsesc raţiunea aplicării.

4. Selecţia pe baza examenului de cunoştinţe (informaţională)

Examenul de cunoştinţe a constituit şi constituie încă, unul din instrumentele sau criteriile de selecţie şcolar – profesională frecvente, atât în mediul civil cât şi în cel militar (la admiterea în facultăţi, la concursurile pentru post sau funcţie etc.). Examenele servesc la evaluarea unor cunoştinţe achiziţionate prin instruire. Cunoştinţele într-un domeniu de activitate constituie la nivelul persoanei o componentă *a competenţei*. Însă, competenţa, cel puţin în activităţile profesionale, complexe, cum sunt cele militare, rezultă din combinaţia dintre *calităţile, aptitudinile psihoindividuale* în raport cu o specialitate militară, anume şi *cunoştinţele achiziţionate în timpul formării şi dobândirii experienţei profesionale*. Pentru prognoza reuşitei într-o specialitate militară complexă trebuie evaluate *ambele componente ale competenţei (şi aptitudinile şi cunoştinţele).*

În unele situaţii pentru selecţia profesională mai productive sunt *aptitudinile,* întrucât existenţa acestora garantează reuşita în procesul de formare sau perfecţionare profesională (în accepţiunea de achiziţionare de cunoştinţe şi deprinderi). Un ofiţer mai dotat pentru o funcţie sau specialitate va însuşi mult mai rapid cunoştinţele şi deprinderile specifice. Un ofiţer mai puţin dotat pentru acea funcţie sau specialitate va rămâne mediocru profesional oricâte cunoştinţe în domeniu a achiziţionat (în specialităţile militare în care aptitudinile psihice şi calităţile personale sunt hotărâtoare).

În cele mai multe specialităţi, misiuni complexe examenele de cunoştinţe sunt obligatorii pentru a asigura reuşita. De aceea este util să se elaboreze o asemenea probă care să surprindă *cunoştinţele de bază, obligatorii şi necesare* pentru reuşită.

O formă perfecţionată de desfăşurare a examenului de cunoştinţe o reprezintă *testul docimologic (de evaluare a cunoştinţelor).* Acest procedeu de verificare a fost inclus în baterii de selecţie psihoaptitudinală sub denumirea de *teste de competenţă (calificare)* întrunind condiţiile de standardizare şi de evaluare specifice *testului psihologic*.

Şi în armata noastră ca şi în alte armate, în majoritatea selecţiilor şcolar – profesionale criteriul examenului psihologic şi cel de cunoştinţe se aplică separat ca instrumente distincte de selecţionare (mai întâi examenul psihologic, după care se aplică examenul de cunoştinţe). Când a avut loc formarea profesională a cadrelor şi se realizează *selecţia celor mai buni (o clasificare)* ponderea o capătă examenul de cunoştinţe (dar importante sunt şi aptitudinile şi calităţile psihice).

În cazul *selecţiei cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite* (misiuni permanente în exterior) o soluţie care se întrevede pentru realizarea unei predicţii superioare a performanţei profesionale la post, o constituie ponderarea şi integrarea într-o decizie finală a mai multor criterii, printre care obligatorii ni se par: *examenul psihologic, evaluarea experienţei profesionale şi examenul de cunoştinţe.*

5. Selecţia (expertiza) psihologică

Evaluarea persoanei sub aspectele sale psihice şi aptitudinale este, fără dubiu, prima problemă pe care trebuie să o rezolve un sistem ştiinţific de selecţionare. Pentru efectuarea acestei evaluări este necesar, înainte de toate, să se definească *profilul psihoaptitudinal al funcţiilor profesionale* ce trebuie îndeplinite. Apoi să se pună la punct un instrument operaţional care să verifice, să evidenţieze şi să cuantifice aspectele cerute de profilul profesional (psihoprofesiograma).

La cadrele militare evaluarea persoanei din punct de vedere psihoaptitudinal cu ajutorul testelor şi a altor metode de psihodiagnoză, vizează, în majoritatea laboratoarelor de specialitate, următoarele obiective (162):

1 – *măsurarea potenţialului intelectual general (stabilirea coeficientului de inteligenţă – I.Q.-ului – Intelligence Quotient).*

2 – verificarea aptitudinilor.

3 – *evaluarea personalităţii* conform expresiei funcţiilor de la momentul respectiv şi a celei posibile în viitor (stabilirea coeficientului de personalitate – C.P.-ului).

4 – *evaluarea motivaţiei profesionale*, a intereselor care vizează orientarea în carieră şi specialitate pentru o folosire adecvată şi o mobilitate internă cât mai eficace.

Pentru fiecare din aceste obiective ale psihodiagnozei sunt prevăzute instrumente (teste, metode, proceduri parametrice şi nonparametrice specifice). Instrumentele de psihodiagnoză sunt asamblate în seturi sau *baterii de teste* în funcţie de scopul examenului psihologic (de selecţie iniţială, de selecţie specială, de orientare, repartizare pe compartimente şi funcţii, de asistenţă şi consiliere) precum şi în funcţie de categoria de personal expertizabil (cu studii medii, superioare, personal operativ sau de asigurare etc.).

În plus, este necesar să se definească un proces ulterior *de controale periodice* şi *de asistenţă psihologică* de-a lungul carierei, pentru verificarea şi refacerea aderenţei profilului psihologic faţă de serviciu.

În cadrul asistenţei psihologice sunt utili şi indicatori pentru verificarea eficacităţii procesului formativ la care este supus subiectul.

Este cunoscut faptul că personalitatea se compune din numeroşi factori care, evaluaţi în ansamblu, stabilesc diferite *tipuri de profiluri psihologice (trăsături psihologice).* Pentru orice profil este posibil să se evidenţieze *aspectele care apără structura personalităţii* în situaţiile de tulburări, de stres, de indispoziţie *(elementele forte),* precum şi *aspectele de fragilitate (elementele slabe, predispoziţiile premorbide)* care predispun personalitatea, în condiţii de stres, la manifestări ca indispoziţie, tulburări, anxietate şi potenţiale decompensări psihologice, de tip nevrotic sau psihotic (rareori decelabile înainte de a se

produce, chiar la un examen psihiatric atent). După ce s-a exclus prezenţa unor *predispoziţii la stări psihopatologice în structura personalităţii* subiectului supus procesului de selecţionare psihologică (obiectiv urmărit de către expertul psiholog atât în cazul noilor încadrări, cât şi pentru gestionarea optimă a resurselor umane şi a personalului aflat în serviciu), urmează identificarea *profilului psihologic aptitudinal, a potenţialului privind evoluţia ulterioară,* identificarea celui mai potrivit tip de formare pentru valorificarea aptitudinilor şi a potenţialului estimat.

Introducerea *metodei testelor în psihologie* a permis diferenţierea şi clasificare indivizilor, selecţionarea acelora care par să fie apţi să îndeplinească anumite funcţii. Aplicarea acestor tehnici în industrie a avut ca efect reducerea considerabilă a numărului de accidente, scăderea cheltuielilor destinate învăţământului şi creşterea productivităţii (46, 49).

Toate armatele moderne sunt dotate cu servicii (laboratoare) de expertiză, clasificare, selecţie şi asistenţă psihologică a personalului militar şi civil, specializate pe arme şi specialităţi, pe tipuri de misiuni şi pe categorii de personal. Pentru selecţionarea şi asistenţa psihologică a viitorilor specialişti sunt, în prezent, create şi utilizate *baterii de teste*, ajustate pentru fiecare post de combatant. Beneficiile realizate ca urmare a aceste selecţii reprezintă un câştig de circa o treime (34%) în comparaţie cu metoda tradiţională de recrutare (Dicţionarul de psihologie Larousse).

Termenul de EXPERTIZĂ alăturat unor instrumente (proceduri) de selecţie profesională (medicală, psihologică) accentuează sensul de examinare atentă, ştiinţifică, obiectivă desfăşurată de experţi. Experţii fac delimitarea necesară între selecţia profesională empirică şi selecţia profesională ştiinţifică. În timp ce în selecţia profesională empirică, criteriile care se adoptă sunt nesigure, neesenţiale, subiective – aspect fizic, impresii, consideraţii bazate pe informaţii neverificate, recomandări etc. — *în selecţia profesională ştiinţifică* se realizează o analiză

obiectivă a compatibilităţii dintre posibilităţile de ordin fizic, psihic şi informaţional pe care le prezintă persoana şi cerinţele, exigenţele specifice unei profesiuni, funcţii sau specialităţi.

Selecţia profesională ştiinţifică apreciază persoana sub aspectul posibilităţilor sale de formare şi de integrare ca totalitate în condiţiile muncii respective (Zahirnic, 141).

Dat fiind rolul crescut al factorilor psihici şi intelectuali, individuali în activităţile profesionale complexe ale contemporaneităţii şi mai ales ale viitorului, caracterul ştiinţific al selecţiei este, în primul rând, determinat de crearea şi aplicarea unui sistem de evaluare şi expertiză psihologică a personalului.

Scopul *selecţiei psihologice* este de a stabili pentru o profesie dată (specialitate) care sunt aptitudinile necesare exercitării acestora şi de a diferenţia, clasifica candidaţii, alegând pe cei care au aceste aptitudini într-un grad corespunzător (conform unor bareme standardizate), respingând, în acelaşi timp, pe cei cu contraindicaţii, cu deficite pe linia acestor calităţi.

În funcţie de particularităţile şi complexitatea examenelor de selecţie psihologică, acestea pot fi axate pe unul din următoarele două obiective (162):

— eliminarea candidaţilor INAPŢI sau pe cei cu contraindicaţii măsurabile prin testele psihologice (deficienţele aptitudinale, accentuările negative ale structurii psihice ale personalităţii) procedându-se de jos în sus, de la „coada clasamentului” (selecţie negativă medicală şi psihologică);

— alegerea, în limita locurilor disponibile, a celor mai valoroşi candidaţi din punct de vedere psihoaptitudinal şi informaţional (selecţia psihologică pozitivă, complexă, specială, concursul pe baza examenului de cunoştinţe) care abordează clasamentul din partea lui superioară.

Psihologii ruşi definesc *selecţia profesională* ca pe o formă a expertizei capacităţii de muncă, a cărei sarcină este alegerea, dintr-un grup de candidaţi, a celor mai compatibili, din punct de vedere aptitudinal, experienţă,

calităţi socio-profesionale, cu o anumită funcţie, specialitate, profesie, şi eliminarea acelor candidaţi la care se evidenţiază contraindicaţii, defecte, deficite sau accentuări negative ale structurii psihice de personalitate, în raport cu cerinţele profesionale date.

În funcţie de tipul de psihodiagnostic utilizat în selecţie se face distincţia între *selecţia psihologică primară*, rapidă sau expres – selecţia şi *selecţia psihologică prelungită* (secundară).

Selecţia psihologică prelungită (secundară) îmbracă forma repartizării profesionale unde este nevoie de un diagnostic şi un prognostic diferenţial.

Repartizarea profesională, ca formă a expertizei capacităţii de muncă are ca sarcină îndrumarea, pe baza psihodiagnozei, a celor care au fost cuprinşi într-un proces de formare şcolar – profesională, spre o specialitate strictă, pe funcţii sau chiar pe posturi de muncă (Kratki slovari sistemâi psihologhiceskii poniatii, K.K. Platonov, 1981).

Adesea se subliniază faptul că *selecţia profesională* reprezintă o procedură specială de studiere şi de evaluare prognostică a capacităţii potenţiale de adaptare şi însuşire a unei specialităţi, de realizare a nivelului necesar de măiestrie şi îndeplinire cu succes a obiectivelor profesionale în anumite condiţii de dificultate specifice (Psihologhiceski slovari, Moskva, 1983).

Aceasta este o măsură economico-socială a eficientizării activităţilor profesionale. În cadrul ei se delimitează metodele medico-biologice de diagnoză (în selecţia medicală şi fiziologică) şi metodele de tip psihologico – pedagogic (în selecţia psihologică şi în cea pedagogică sau docimologică).

Esenţa componentei psihologice a selecţiei profesionale, ca şi baza teoretico-ştiinţifică a acesteia o constituie *diagnoza şi prognoza aptitudinilor*. Pe această raţiune se bazează şi identificarea, în cele mai multe situaţii, a noţiunilor de „selecţie profesională” şi „selecţie psihologică”.

Punându-se accent pe momentul deciziei EXPERTIZA şi SELECŢIA PSIHOLOGICĂ sunt definite ca fiind procesul de luare a deciziei asupra unui număr de candidaţi, care după rezultatele probelor psihologice, au şanse mai mari de adaptare la o activitate ulterioară (profesională, de instruire etc.). Expertiza şi selecţia psihologică este utilizată în psihologia sportivă, militară, cosmică, inginerească etc. (Kratki psihologhiceski slovari, Moskva 1985).

Desigur că nu toate examenele psihologice se finalizează prin selecţie profesională, adică prin alegerea / eliminarea candidaţilor pentru o anumită profesie sau specialitate. O mare pondere o capătă, *în urma examenului psihologic*, acţiunile de *repartizare, orientare şi reorientare profesională*. Deci nu întotdeauna examenul psihologic are rolul de a respinge pe cei ce doresc să se încadreze în armată, ci de a-i ajuta să se încadreze în arma şi specialitatea unde se presupune că ar putea da o eficienţă maximă. Prin ORIENTARE PROFESIONALĂ înţelegem o acţiune de dirijare a factorului uman spre una sau un grup de profesii (specialităţi) relativ asemănătoare, acţiune realizată cu mijloace ştiinţifice. Selecţia profesională porneşte de la exigenţele profesiei, alegând dintr-un număr mai mare, pe cei mai potriviţi, ale căror aptitudini se vor încadra cel mai bine în specificul profesiei (166).

Opera de selecţie profesională este – după Nicolae Mărgineanu (1939) – concluzia logică a trei categorii de factori: 1) faptul că aproape fiecare profesie presupune o anumită configuraţie profesională; 2) faptul că aptitudinile variază de la individ la individ şi 3) existenţa posibilităţii de măsurare psihofiziologică a aptitudinilor. Desigur există un grad de educabilitate al aptitudinilor prin intervenţia unor factori psihici cum sunt factorul motivaţional, interesul profesional, sau posibilitatea de compensare a unor însuşiri psihice. Aceşti factori fac necesară completarea selecţiei prin procesul de formare profesională. De pe urma unei orientări şi selecţii

profesionale judicios conduse câştigă atât individul cât şi instituţia. O persoană bine orientată obţine mai repede succese şi implicit satisfacţii profesionale, va fi expusă mai puţin la accidente şi va fi tentată mai puţin să-şi schimbe locul de muncă. Instituţia va câştiga, cel selecţionat integrându-se mai repede în activitate şi la un nivel bun.

S. Pacaud (1959) subliniază că frontierele între selecţie şi orientare profesională nu sunt riguros delimitate, dacă aceste două acţiuni utilizează câteva tehnici comune, există totuşi între ele diferenţe pe linia metodologiei generale. Orientarea, reorientarea sau repartiţia profesională, constau în alegerea din ansamblul profesiilor (specialităţilor) a unui grup de profesii (specialităţi) către care este dirijat individul, în funcţie de natura aptitudinilor sale şi gradul lor de dezvoltare. Examenul aptitudinal este necesar să fie cât mai complet, de rezultatele lui depinzând în mare parte indicarea unei specialităţi. Selecţia profesională are ca obiectiv determinarea indivizilor care posedă aceste aptitudini la un nivel suficient pentru ca exercitarea profesiei să se realizeze în condiţii satisfăcătoare.

Strâns legată de problema selecţiei profesionale este repartiţia profesională, acţiune care decurge logic din acţiunea de testare psihologică. Ponderea selecţiei profesionale este mare la intrarea iniţială în sistemul militar de arme şi specialităţi. După aceea ea capătă alt conţinut, fiind concepută mai degrabă ca o orientare / repartizare la nivel de instituţie, într-o armă, specialitate concretă. Metodologic, în acţiunea de orientare / repartizare profesională, spre deosebire de selecţia profesională, se urmăreşte alcătuirea unor grupe de teste unice (baterii multifuncţionale), care să permită efectuarea unui psihodiagnostic diferenţiat, pe specialităţi, sau grupe de specialităţi.

Caracterul esenţial al administrării personalului în armată este *previziunea*. Selecţia sau repartiţia de azi are consecinţe peste câţiva ani; aceste consecinţe trebuie prevăzute prin tehnicile ştiinţifice pe care psihologia le

posedă şi la care este necesar să se facă apel continuu.

1.3.3. PARTICULARITĂŢI PRIVIND CONŢINUTUL ACTIVITĂŢILOR DE SELECŢIE ŞI REPARTIZARE PROFESIONALĂ ÎN DOMENIUL MILITAR; FORME METODICO-ORGANIZATORICE ŞI TENDINŢELE ACTUALE ÎN ARMATELE STRĂINE

Înţelesul şi conţinutul noţiunilor de selecţie şi orientare profesională în domeniul militar nu se deosebesc esenţial de cele ce privesc alte sectoare de activitate, dar prezintă, totuşi, un anumit specific, rezultat din particularităţile acestui domeniu (11, 26, 37, 38).

1 – Faptul că armata este un *domeniu solicitant, profesional, fizic şi psihic*, atât pe timp de pace cât mai ales în timp de război; selecţia profesională în armată trebuie să aibă în vedere exigenţele deosebite la care trebuie să facă faţă omul, mai ales în timpul *stresului de luptă*, în situaţie reală;

2 – Există o structurare atât pe *verticală ierarhică a solicitărilor* diferitelor categorii de personal din armată (profesionişti sau cadre permanente – generali, ofiţeri, subofiţeri – angajaţi militari cu contract, militari în termen, rezervişti), cât şi *solicitările decurgând din specificul armei şi a specialităţii militare* din care militarul face parte;

3 – Există o *tendinţă permanentă de tehnicizare şi informatizare a armelor şi specialităţilor*, ceea ce duce la *intelectualizarea treptată a solicitărilor*, specialităţilor militare şi scăderea ponderii efortului de tip fizic.

4 – Privind cadrele permanente, trebuie să facem remarca că *majoritatea celor care doresc să devină militari de profesie sunt selecţionaţi şi pregătiţi de timpuriu* în licee militare (sunt incluşi devreme în instituţia militară), deci într-un anume mod sunt orientaţi profesional, alegând cariera armelor. De aceea prin acţiunea de orientare/repartizare profesională se înţelege nu o

orientare spre profesie, care este făcută deja, *ci o orientare către o armă şi o specialitate militară anume* în care să se dea maximum de randament;

5 – O altă particularitate a selecţiei şi orientării profesionale în domeniul militar este faptul că aceste acţiuni nu se fac numai în funcţie de locul şi rolul diferitelor categorii de militari în structura forţelor armate, ci şi *în funcţie de caracteristicile genurilor de armă, categoriilor de forţe şi specialităţi militare în cadrul cărora aceştia vor activa*. Astfel există diferenţă în privinţa solicitărilor la cadrele militare, nu numai la militarii în termen, în funcţie de arma şi specialitatea în care aceştia sunt repartizaţi.

În fine, o altă particularitate legată de selecţia psihologică a cadrelor militare permanentă o reprezintă faptul că *aptitudinea de conducere (comandă)* reprezintă o componentă a personalităţii care trebuie analizată şi evaluată pentru trepte ierarhice concrete de manifestare, indiferent de specialitate sau armă.

Din cele de mai sus rezultă unele particularităţi care se referă la *conţinutul şi cerinţele activităţii de selecţie şi orientare profesională* în domeniul militar, din care menţionăm (11):

— *caracterul operativ al acestora* – trebuie să ofere posibilitatea examinării în scurt timp a unor efective mari de oameni astfel încât să faciliteze recrutarea noilor contingente (recruţi la încorporare, candidaţi la concursurile de admitere în instituţiile militare de învăţământ, cadre propuse să formeze unităţi speciale, să execute misiuni deosebite, să promoveze în funcţii importante); *la război caracterul operativ al selecţiei şi repartizării profesionale trebuie să se accentueze* pentru înlocuirea rapidă, completarea efectivelor, corespunzător solicitărilor fiecărei arme sau specialităţi, a pierderilor ce au loc, îndeosebi în rândul cadrelor de conducere şi a specialiştilor. De la acest imperativ apar o serie de particularităţi şi tendinţe în desfăşurarea examenelor psihologice de selecţie şi repartiţie profesională în armată;

— *exigenţa deosebită şi capacitatea rapidă de diferenţiere a valorilor* în cadrul examenelor psihologice efectuate în scopul selecţiei şi orientării / repartizării profesionale în armată. Aici nu mai poate fi vorba de a găsi un plasament tuturor celor care doresc sau consideră că au înclinaţii pentru a deveni militari, sau pentru a fi încadraţi într-o anumită armă sau specialitate militară. Pentru instituţia militară este mai acceptabilă în cadrul selecţiei greşeala de a elimina „falşi negativi" decât greşeala de a accepta „falşi pozitivi" la examenul psihologic. Aceasta pentru că inadaptarea sau dezadaptarea profesională în mediul militar este plătită cu „bani grei". Din acest motiv se face afirmaţia că selecţia pentru unele specialităţi militate este de-a dreptul „dură". Trebuie să accepte numai valorile, numai pe cei dotaţi. Ori se ştie că nu oricine este în măsură să facă faţă solicitărilor şi, uneori, privaţiunilor pe care le pretinde viaţa militară, în general, şi îndeosebi unele specialităţi militare, în particular. Pe de altă parte nu trebuie uitat că stabilitatea şi longevitatea într-un post de muncă de mare responsabilitate, aşa cum sunt unele specialităţi militare sunt condiţionate de *vitalitatea funcţiilor psihofiziologice*. Drept pentru care sistemul de selecţie psihologică este continuat de *asistenţa şi controlul periodic* asupra calităţilor psihologice ale unor categorii de militari.

Selecţia psihologică a militarilor are drept scop evaluarea stării şi modului de dezvoltare a unor calităţi psihice ale personalităţii care se stabilesc prin intermediul cerinţelor profesiei şi specialităţilor concrete şi care contribuie la însuşirea cu succes a acestora şi la desfăşurarea ulterioară eficientă a activităţii (49).

Condiţiile de instruire şi educaţie influenţează semnificativ asupra formării şi dezvoltării multor trăsături ale personalităţii, totuşi unele din ele au o determinare preponderent nativă, sau timpurie (precoce).

De aceea, în procesul selecţiei psihologice, poate să se evalueze:

1 – în primul rând *însuşirile psihofiziologice* suficient

de stabile, adică calităţile senzoriale, temperamentale şi ale dinamicii neuro-psihice;

2 – în al doilea rând interesează *calităţile psihosociale* dobândite preponderent în procesul vieţii şi activităţii, cum sunt cele de orientare a personalităţii (motivaţiile, aspiraţiile, trebuinţele, idealurile), comunicativitatea, înclinaţia spre liderat, dominarea sau subordonarea, spiritul cooperant, conformismul şi altele;

3 – în al treilea rând sunt evaluate *procesele, însuşirile şi funcţiile psihice de bază* (particularităţile percepţiei, atenţiei, memoriei, gândirii, psihomotricităţii, stării emoţionale volitive etc.).

Practic, în funcţie de sarcinile selecţiei (selecţia cadrelor, candidaţilor la instituţiile militare de învăţământ, recruţilor, selecţia pentru o funcţie de operator sau o funcţie de comandă), de contingentul concret (recruţi, elevi, cursanţi, ofiţeri) şi de particularităţile activităţii viitoare, *selecţia psihologică* poate să se desfăşoare, fie în *volum complet*, examinându-se toate tipurile de calităţi psihice ale personalităţii, enumerate mai sus, fie *într-o variantă mai specială*.

Astfel la selecţia telegrafiştilor, a transmisioniştilor, tanchiştilor şi a şoferilor, şi a altor specialişti pentru un anumit gen de activitate, orientarea de bază a examinării o constituie studierea stării acelor calităţi preponderent psihofiziologice cum sunt viteza şi precizia reacţiilor senzoriomotorii, perceperea semnalelor sonore şi luminoase, coordonarea mişcărilor şi altele (*selecţie psihofiziologică*).

La selecţia candidaţilor pentru admiterea la Academia de Înalte Studii Militare, în primul rând este necesar să se evalueze, cu ajutorul chestionarelor de personalitate, probelor de aptitudini intelectuale generale, a tehnicilor sociometrice şi de apreciere interpersonală, a probelor proiective şi a altor procedee calităţile preponderent psihosociale ale personalităţii ce permit completarea caracterizării obţinute în procesul selecţiei pe linie de personal (dosarul cu datele personale, atestatele

pe linia pregătirii profesionale). Aici este vorba de o *selecţie preponderent psihosocială***.**

Însă, la selecţia candidaţilor pentru institutul de aviaţie, pentru formarea ca ofiţeri cercetaşi şi de informaţii, sau a altor candidaţi pentru trupe speciale, în care cursanţii, studenţii se pregătesc atât pentru o activitate de operator bine reliefată, cât şi pentru activitatea de comandă, se impune o cunoaştere multilaterală a personalităţii, atât prin examen colectiv, cât şi individual, efectuându-se astfel o *selecţie psihologică în volum complet* (11,49).

Descrierea pe scurt a esenţei selecţiei psihologice, demonstrează faptul că psihologii pot stabili diagnosticul numai unora dintre *componentele structurii psihologice a personalităţii*, în funcţie de scopurile practice ale selecţiei.

În ultimele decenii, în tot mai multe armate străine se manifestă o preocupare deosebită pentru perfecţionarea sistemelor de selecţie şi pregătire a cadrelor lor permanentă, în scopul creşterii calităţii acestora în concordanţă cu exigenţele crescute ale tehnicii de luptă din dotarea unităţilor şi cu cheltuielile din ce în ce mai costisitoare suportate de statele respective pentru formarea specialiştilor militari.

De aceea, într-o serie de armate străine au fost elaborate *forme metodico-organizatorice* de *selecţie şi pregătire a militarilor* relativ asemănătoare, cu deosebiri numai în ceea ce priveşte ponderea acordată unor criterii în procesul de selecţie şi durata şcolarităţii militarilor pentru însuşirea diferitelor genuri de armă şi specialităţi militare. Pe lângă criterii devenite clasice, cum sunt cele legate de învăţământ şi serviciul personal, medical (starea de sănătate), de condiţia fizicosportivă (aptitudinile fizice), un tot mai mare accent se pune în selecţie pe *criteriile psihologice (aptitudinile intelectuale şi militare generale, aptitudinile de comandă şi tăria de caracter).*

Investigaţiile în domeniul selecţiei psihologice profesionale în ţările dezvoltate au un pronunţat caracter practic şi au fost aplicate şi dezvoltate în primul rând în

forţele lor armate. Prin introducerea criteriului selecţiei psihologice a candidaţilor pentru profesia şi specialităţile militare se vizează atingerea următoarelor obiective majore pe linia creşterii calităţii personalului din armată, şi anume (11):

— accelerarea procesului de instruire şi adaptare profesională a militarilor;

— reducerea costului instruirii , prin creşterea numărului militarilor „fiabili" competenţi profesional;

— reducerea „pierderilor" de personal prin rezultate nesatisfăcătoare, tulburări de suprasolicitare, comportamente neadecvate şi producerea de evenimente deosebite;

— creşterea capacităţii de luptă a militarilor, a rezistenţei psihice la stres.

Aceste deziderate devin posibile datorită faptului că probele psihologice de selecţie nu se adresează direct cunoştinţelor candidatului, ci *fondului său aptitudinal*, *însuşirilor şi funcţiilor lui psihice.* Acestea măsoară, deci, principalele disponibilităţi ale adaptării individului la sistemul deosebit de solicitări impuse de profesia şi specialităţile militare.

În unele armate străine s-a recurs chiar la substituirea în totalitate a examenului clasic de cunoştinţe, cu examenul psihologic, la admiterea în şcolile militare.

O formă moderată a acestei tendinţe se manifestă atunci când, păstrând cele două criterii de selecţie, se măreşte ponderea examenului psihologic în raport cu cel de cunoştinţe, prin integrarea cotei obţinute la testele de nivel mental în calcularea mediei generale a examenului de admitere a candidaţilor la şcolile militare

În utilizarea acestui criteriu combinat de selecţie a militarilor avem o frumoasă iniţiativă în psihologia militară românească, datând dinaintea celui de-al doilea război mondial. Între anii 1937 – 1939, sub îndrumarea primului Laborator de psihologie de pe lângă Şcoala Superioară de Război se efectua selecţia psihologică a candidaţilor la liceele militare (12).

O altă tendinţă a sistemelor de selecţie şi pregătire a militarilor din armatele străine poate fi formulată astfel: introducerea unor criterii perfecţionate de selecţie nu urmăreşte atât scurtarea duratei de şcolarizare pentru diferite categorii de personal şi specialităţi militare, cât posibilitatea ca elevii şi studenţii militari să fie apţi pentru parcurgerea unei durate mai lungi de instruire şi formare în cadrul unui proces în care creşte treptat gradul de intelectualizare (exemplu: formarea unui ofiţer de informaţii durează cel puţin 9 ani de dobândire a experienţei în acest domeniu).

În prezent selecţia psihologică a specialiştilor din forţele armate se efectuează în două direcţii de bază:

— în primul rând sunt apreciate posibilităţile (aptitudinile) candidatului, recrutului, de progres în procesul de instruire *(capacitatea de a învăţa);*

— în al doilea rând sunt luaţi în consideraţie factorii de personalitate de care se leagă comportamentul global al omului, în special particularităţile comportamentului său în condiţii extreme, complexe *(capacitatea operativă);*

În majoritatea ţărilor procedeele metodice de bază ale examenului de selecţie sunt *testele* care se împart în (49):

— *teste de evaluare a posibilităţilor intelectuale generale şi specifice;*

— *teste de personalitate* (chestionare, teste proiective);

— *teste de dezvoltare*, de stabilire a gradului de calificare şi competenţă profesională.

De aplicarea deosebit de largă se bucură testele în Forţele Aeriene Militare ale S.U.A. În anii de după război, în străinătate, la selecţia specialiştilor militari, tot mai multă atenţie s-a acordat studierii personalităţii, pentru care sunt utilizate, pe larg, chestionarele, inventarele de personalitate, de asemenea, probele proiective; Rorschach, T.A.T., Szondi şi altele.

La aprecierea caracteristicilor de personalitate sunt evidenţiate trei grupe de factori:

— *„structura motivaţiei”;*

— *„unitatea personalităţii şi stabilitatea emoţională”;*

— *„stabilitatea psihică generală şi capacitatea de rezistenţă la anxietate şi stresuri”.*

În prezent, în armatele străine s-au elaborat forme metodico-organizatorice relativ asemănătoare de desfăşurare a selecţiei psihologice. Specialiştii subliniază că, în ciuda realizărilor vizibile, problema selecţiei psihologice este, însă, departe de rezolvarea sa deplină.

În special, unii psihologi străini de seamă acordă atenţie deficienţelor abordării testologice pentru prognosticarea gradului potenţial de adaptare profesională. Dar adversarii acestor metode, de regulă, nu propun alternative.

În acelaşi timp, analiza stării existente a selecţiei specialiştilor militari în armatele străine şi la noi scoate în evidenţă efectul pozitiv al introducerii metodelor de testare ale selecţiei. Aşa cum se remarcă” *bateriile de teste”* elaborate în străinătate au asigurat diminuarea radierii de la zbor din cauza nereuşitei, a inaptitudinii în F.A.M. ale S.U.A. de la 75% la 36%. În F.A.M. ale Franţei de la 61% la 36%. Numărul avariilor şi catastrofelor la conducătorii auto care au parcurs o selecţie psihofiziologică este cu 73% mai scăzut decât la ceilalţi conducători auto (49).

Analiza lucrărilor având ca subiect problema selecţiei psihologice demonstrează faptul că până în prezent încă nu există o unitate de concepţie, atât în ceea ce priveşte unele din aspectele teoretice, cât şi asupra căilor, mijloacelor şi metodelor cu ajutorul cărora să fie elaborate măsurile metodico-organizatorice ale selecţiei şi să fie aplicate în practică. Cu toate acestea unele generalizări, cât şi enunţarea unor principii generale privind elaborarea şi implementarea sistemului de selecţie psihologică profesională pot fi făcute.

1.4. PRINCIPII PRIVIND ELABORAREA SISTEMULUI DE EXPERTIZĂ, SELECŢIE ŞI

ASISTENŢĂ PSIHOLOGICĂ A CADRELOR CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE

Stabilirea şi realizarea practică a măsurilor pe linia expertizei, clasificării, selecţionării şi asistenţei psihologice a cadrelor din unităţile speciale impune luarea în consideraţie a unei serii de orientări de principiu, care să determine metodologia rezolvării acestei importante activităţi, formele ei de organizare şi desfăşurare eficientă şi în condiţii de securitate.

Analiza şi metaanaliza materialelor bibliografice din surse mai mult sau mai puţin deschise, accesibile nouă precum şi concluziile experienţei şi investigaţiilor proprii în unităţile de cercetare şi de informaţii ale armatei (49, 162) ne-au permis formularea *principiilor generale de elaborare şi funcţionare a sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică* a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din aceste unităţi speciale.

1. Principiul fundamentării ştiinţifice

Măsurile metodico-organizatorice stabilite pentru funcţionarea sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică la aceste categorii de cadre militare trebuie să fie rezultatul investigaţiilor unui laborator specializat în domeniul misiunilor speciale (informativ-operative), încadrat cu personal calificat, care să fundamenteze ştiinţific următoarele aspecte:

a) – necesitatea (utilitatea) unui sistem de expertiză, selecţie şi asistenţă de specialitate la domeniul informativ şi la categoriile de personal încadrat în unităţile speciale;

b) – conţinutul concret al sarcinilor expertizei, selecţiei şi asistenţei de specialitate (predicţia adaptării cadrelor la procesul de instruire, la activitatea operaţională în funcţii, posturi şi misiuni interne sau externe, instruirea şi pregătirea psihologică a personalului, psihoprofilaxia tulburărilor de randament profesional, psihoterapia, consilierea psihologică a factorilor de comandă etc.);

c) – caracterizarea categoriilor de ofiţeri – candidaţi la care se propune efectuarea expertizei şi selecţiei psihologice profesionale (vârstă, nivelul general aptitudinal şi de pregătire în raport cu cerinţele diferitelor compartimente, funcţii sau posturi ale activităţii profesionale);

d) – validitatea şi fidelitatea testelor şi metodelor psihodiagnostice de evaluare a calităţilor psihice şi de personalitate importante din punct de vedere profesional;

e) – valoarea predictivă a criteriilor de performanţă profesională a cadrelor pentru diferite misiuni, compartimente, funcţii şi posturi din cadrul activităţii specifice;

f) – eficienţa măsurilor elaborate pe linia expertizei, selecţiei şi asistenţei de specialitate, a formelor sale organizatorice de desfăşurare.

Măsurile privind expertiza, selecţia şi asistenţa pentru această categorie de specialişti militari nu pot fi folosite fără o verificare ştiinţifică la altă categorie de specialişti. Acest principiu este determinat de faptul că orice compartiment de expertiză psihologică a personalului, mai cu seamă atunci când este vorba de un domeniu special, trebuie să parcurgă etapele obligatorii ale demersului ştiinţific psihoprofesiografic şi de validare metodologică şi organizatorică a activităţii proprii desfăşurate în anumite condiţii concrete, specifice organizaţiei din care face parte.

2. Principiul actualităţii selecţiei

Elaborarea unui sistem de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (operativ – informative) este util şi actual, atât timp cât se constată diferenţe privind nivelul de pregătire profesională, de eficienţă şi de securitate a activităţii acestora determinate de calităţile lor psiho-individuale, aptitudinale şi de personalitate.

3. Principiul abordării sistemice

Procesul de introducere şi dezvoltare a sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică a cadrelor cu

atribuţii şi misiuni deosebite (operativ – informative) se află într-o interacţiune dinamică cu structura şi natura organizaţiei de informaţii militare căreia îi aparţine. În consecinţă, valorile, cultura şi normele organizaţiei influenţează acest subsistem tehnologic al ei. Şi reciproc, introducerea şi dezvoltarea metodologiilor de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică în practica organizaţiei de informaţii ar putea precipita examinarea şi soluţionarea problemelor fundamentale pentru organizaţie, procedurile şi obiectivele ei. Aplicarea principiului abordării sistemice evidenţiază impactul considerabil de „multiplicator de forţă" a capacităţilor psihice ale factorului uman pe care îl are sistemul de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică, în timp, asupra organizaţiei militare de apartenenţă; de aici rezultă marea responsabilitate a specialiştilor acestui subsistem (4).

4. Principiul abordării activităţii

Pentru predicţia adaptării (valorii) profesionale a unui ofiţer – cercetaş şi de informaţii trebuie analizat nu numai gradul de concordanţă dintre calităţile sale concrete de personalitate şi cerinţele actuale ale activităţii operativ – informative, ci trebuie studiate şi particularităţile şi tendinţele de dezvoltare ale acestui domeniu profesional, solicitările viitoare pe linia perfecţionării permanente a pregătirii de specialitate, determinate de noile tehnologii ale comunicării şi informaţiilor. Agentul de informaţii şi evoluţia calităţilor sale trebuie studiate numai în procesul de interacţiune cu obiectul (mijloacele) şi condiţiile activităţii profesionale concrete, într-o dinamică eficientă.

Analiza activităţii profesionale aflată într-o dezvoltare permanentă *(job analysis)* permite stabilirea acelor cerinţe minime, esenţiale, care, traduse în atribute psihice obligatorii (*psihograma profesiei),* oferă obiective concrete expertizei psihodiagnostice a personalităţii în scop de selecţie profesională în acest domeniu. Studierea sistematică a activităţii cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (operativ – informative), mai întâi la nivelul procesului de formare şcolar –

profesională, apoi la nivelul activităţii operaţionale de exercitare a funcţiilor în diferite posturi şi misiuni, oferă soluţii pentru stabilirea criteriilor de conduită şi performanţă şcolar – profesională a omului în acest tip de activitate.

Din abordarea ştiinţifică a activităţii în acest domeniul profesional – militar se dezvoltă metode şi procedee de evaluare a performanţei şcolar – profesionale *(datele – criteriu)* pentru validarea scorurilor sistemului de selecţionare a cadrelor *(datelor – predictor).* Indicatorii (criteriile) reuşitei în activităţile de instruire, pregătire profesională pot fi: aprecierile prin note a cunoştinţelor dobândite pe materii de studiu, notele obţinute la îndeplinirea exerciţiilor practice etc.

5. Principiul abordării personalităţii şi a predicţiei dezvoltării calităţilor sale importante din punct de vedere profesional

La baza selecţiei psihologice trebuie să fie pusă studierea multilaterală a structurii funcţional – dinamice a personalităţii şi metodele psihodiagnosticului diferenţial. După cum remarcă cercetătorii străini şi autohtoni (11, 49,166) premisele de bază pe care se întemeiază rezolvarea problemei selecţiei psihologice sunt, pe de o parte, prezenţa diferenţelor psihoindividuale în starea aptitudinilor şi calităţilor personalităţii, importante din punct de vedere profesional, iar, pe de altă parte, existenţa legăturii dintre aceste diferenţe şi reuşită (performanţele) în procesul de instruire, formare sau în activitatea profesională în funcţii, la posturi (misiuni).

Natura legăturii dintre indicatorii examenului psihologic *(indicatorii – predictor)* şi indicatorii reuşitei şcolar – profesionale *(indicatorii – criteriu)* se stabileşte prin calculul de corelaţie (coeficientul de corelaţie are valoare subunitară şi arată intensitatea legăturii dintre variabilele individuale, independente şi dependente).

Metodele psihologice utilizate în cadrul selecţiei şi însăşi procedurile de expertiză psihodiagnostică trebuie să asigure predicţia dezvoltării calităţilor psihice de

personalitate importante din punct de vedere profesional la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale.

Pentru evaluarea validităţii *(informativităţii)* metodelor psihodiagnostice (a scorurilor la teste), în calitate de indicatori exteriori (de criterii) ai reuşitei, eficienţei, instruirii şi activităţii operaţionale, se folosesc în mod raţional indicatori dinamici de performanţă (tempo-ul progresului în procesul de instruire pe categorii ale pregătirii, ritmul şi calitatea îndeplinirii rezultatelor, misiunilor, activităţilor practice, aprecierea şi gradul de integrare în relaţiile interpersonale etc.).

6. Principiul (paradigma) selecţiei longitudinale, dinamice

La evaluarea aptitudinilor şi calităţilor de personalitate importante profesional trebuie să se prevadă posibilitatea modificării sau dezvoltării lor în timp sub influenţa factorilor de mediu profesional şi educaţional (principiul dezvoltării şi istorismului personalităţii). De aici necesitatea cunoaşterii şi psihodiagnozei repetate, la diferite intervale de timp, a stării calităţilor de personalitate importante din punctul de vedere al pregătirii şi eficienţei profesionale, pe toată durata proceselor de instruire şi a carierei cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite, operativ – informative, în scopul precizării prognozei şi deciziilor de selecţie, repartizare, asistenţă şi pregătire psihologică. Datorită complexităţii sarcinilor profesionale în diferitele compartimente, funcţii şi misiuni ale activităţii de informaţii militare, se adoptă o paradigmă longitudinală asupra selecţiei ofiţerilor în aceste organizaţii, întrucât predicţiile pe termen scurt (4 luni – 5 ani) sunt mai solide decât cele pe termen lung (peste 5 ani). Este necesar să se realizeze o selecţie prelungită şi permanentă a acestor cadre pe toată durata carierei profesionale, pentru a se preveni efectele incalculabile ale „căderilor psihice” în acest domeniu de activitate de o extremă responsabilitate pentru armata noastră. Pentru a se ţine sub control, modificările negative

ale stării şi profilului psihologic al cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale, este necesar ca periodic să aibă loc investigaţii psihologice individuale şi pe compartimente, a celor care sunt supuşi la cursuri intensive de pregătire sau aflaţi la posturi, pentru a fi asistaţi şi monitorizaţi în permanenţă, prin colectarea şi analiza informaţiilor despre manifestările şi particularităţile individual – psihologice ale personalităţii acestora în diferite sfere ale vieţii şi activităţii lor.

7. Principiul complexităţii selecţiei

Selecţia psihologică este una din componentele selecţiei profesionale a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale. Aceasta se află în strânsă legătură cu *selecţia administrativă, medicală, fizică şi informaţională (de învăţământ).* Rezultatele observaţiei acestor forme de selecţie a cadrelor, permit să se completeze descrierea şi să se înţeleagă particularităţile stării unor calităţi importante profesional, studiate în cursul examinării psihologice.

Realizarea sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale presupune cercetarea relaţiilor acestui criteriu de abordare a personalităţii cu celelalte criterii de selecţie din perspectiva altor atribute (profilul medical, calităţile psihofizice, achiziţiile culturale etc.).

Într-o anumită măsură există o intercondiţionare între toate atributele personalităţii abordate prin metodele, formele şi criteriile selecţiei profesionale. Din analiza acestor intercondiţionări, rezultă formele organizatorice cele mai avantajoase pentru ca sistemul de selecţie profesională la această categorie de cadre să fie de calitate (economic, simplu, eficient). De exemplu, în cadrul succesiunii aplicării criteriilor de selecţie profesională, expertiza şi selecţia psihologică trebuie să preceadă expertiza medicală, examenul de cunoştinţe sau investigaţia de teren a factorilor de risc.

8. Principiul activismului selecţiei

Rezultatele expertizei psihologice în cadrul selecţiei cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale trebuie utilizate nu numai pentru predicţia capacităţii de adaptare profesională. Aceste date de cunoaştere psihologică specializată, trebuie valorificate în continuare în activitatea de selecţie şi asistenţă psihologică, pentru formarea şi dezvoltarea aptitudinilor profesionale, prin luarea în consideraţie a particularităţilor psihoindividuale ale personalităţii în procesul educaţiei, instruirii şi antrenamentului, în cadrul evoluţiei în carieră a acestor specialişti.

Profilul psihologic al cadrelor elaborat şi actualizat în permanenţă de compartimentul psihologic poate fi utilizat (sub semnul confidenţialităţii şi al secretului profesional) în toate activităţile de conducere şi gestiune a personalului.

În virtutea principiului activismului selecţiei, psihologii ca specialişti trebuie să-şi mărească sfera intervenţiilor lor în cadrul organizaţiei, asumându-şi roluri şi responsabilităţi în procesul de asistenţă şi pregătire psihologică a personalului, în psihoterapia şi psihoprofilaxia tulburărilor psihice, în consilierea factorilor de conducere pentru rezolvarea conflictelor şi înlăturarea stresului organizatoric, pentru elaborarea şi aplicarea măsurilor pe linia managementului resurselor umane etc.

Aplicarea principiului activismului selecţiei la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale operativ – informative, înseamnă pentru un laborator de specialitate crearea şi funcţionarea într-un volum cât mai complet a sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică pentru această categorie de personal.

9. Principiul dinamismului (adaptabilităţii) criteriilor de selecţie

Procedura selecţiei psihologice trebuie să prevadă posibilitatea schimbării importanţei indicatorilor globali ai adaptării (valorii) profesionale. Periodic, în practica selecţiei apare trebuinţa de reconsiderare a criteriilor adaptării profesionale (reuşitei) în funcţie de contextul

schimbărilor criteriilor de admitere la cursurile de formare sau perfecţionare profesională a cadrelor în funcţie de introducerea unor criterii noi printre probele de concurs pentru ocuparea unor funcţii sau posturi. Criteriile mai trebuie reconsiderate, de asemenea, în funcţie de evoluţia rezultatelor obţinute de candidaţi la celelalte forme de selecţie profesională, în dependenţă cu modificarea periodică a cerinţelor profesionale faţă de specialişti determinate de modernizări şi dezvoltării tehnologiei informaţiilor, de caracterul condiţiilor şi standardelor de admitere (pe timp de pace sau pe timp de război) etc. Un exemplu de factor care a introdus modificări ample în criteriile privind adaptarea şi reuşita profesională şi la această categorie de personal o constituie informatizarea intensă a activităţilor şi dezvoltarea mediilor de comunicare electronică la mare distanţă. În cadrul organizaţiilor de informaţii, în epoca actuală, deşi nu a scăzut rolul muncii de agentură cu sursele umane, a crescut în pondere procesul de captare şi prelucrare a informaţiilor din sursele şi mediile deschise (internet, surse de informare publică prin staţii şi canale de radio şi televiziune, publicaţii etc.).

10. Principiul predicţiei diferenţiale în selecţia psihologică

Concluziile elaborării şi aplicării criteriilor şi procedeelor selecţiei psihologice trebuie să asigure într-o fază iniţială predicţia capacităţii generale de adaptare a candidaţilor la domeniul muncii de cercetare şi informaţii militare (la solicitările procesului de formare de bază, în carieră, pentru instruirea iniţială şi activitatea într-o clasă de specialităţi legate în principiu prin elementele de bază ale structurii activităţii şi de însuşirile minime obligatorii ale personalităţii).

Ulterior psihodiagnosticul şi profilul psihologic al personalităţii aprofundat prin acest tip de expertiză trebuie să se exprime în predicţia diferenţială a capacităţii de adaptare a ofiţerului pentru diferite compartimente, funcţii, posturi şi misiuni specifice activităţii de cercetare

şi informaţii militare.

(De exemplu, la început se face selecţia pentru adaptarea la exigenţele psihice comune ale activităţii operativ – informative, apoi se precizează prognosticul pentru activitatea de cercetare la nivel tactic, sau nivel strategic – pentru informaţii militare, apoi în interiorul acestor eşaloane se fac diferenţieri prognostice pentru compartimente operative sau de asigurare, pentru compartimente sau funcţii de culegere de informaţii sau pentru compartimente şi funcţii de analişti de informaţii etc. Pentru toate compartimentele şi funcţiile de ofiţeri cercetaşi şi de informaţii prin intermediul metodelor de expertiză şi asistenţă psihologică se pot stabili, de asemenea, predicţii diferenţiale privind şi nivelul aptitudinilor de comandă şi manageriale la această categorie de cadre militare) (162).

11. Principiul caracterului practic al selecţiei psihologice

Măsurile de selecţie psihologică ca parte integrantă a sistemului de recrutare militară a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (operativ – informative) contribuie în mare măsură la creşterea calităţii acestei categorii de personal prin multiplicarea în timp a capacităţilor psihice relevante profesional ale acestuia, într-un domeniu în care procesul de instruire este permanent intens şi foarte costisitor, iar eşecul profesional este foarte scump „plătit”. În astfel de domeniu profesional, selecţia psihologică devine o procedură de selecţie profesională foarte eficientă, cu un pronunţat caracter practic, având în vedere cheltuielile economice, materiale pentru aparatura şi pregătirea cadrelor de specialitate, durata desfăşurării, operativitatea şi validitatea predicţiilor expertizei etc.

Sistemele de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică în raport cu alte proceduri de selecţionare profesională a personalului cu destinaţii speciale sunt considerate proceduri simple şi eficiente având un pronunţat caracter modern, ştiinţific. Acestea se

evidenţiază prin reducerea numărului celor care sunt implicaţi în procesul de selecţionare, a psihologilor, dar şi printr-o superspecializare şi profesionalizare înaltă a acestora, datorită informatizării expertizei şi selecţiei. Aceştia deţin o calificare superioară, îndeplinind în acelaşi timp două competenţe complementare: aceea de psihologi practicieni şi de cercetători ai procesului de selecţie profesională a cadrelor.

În prezent, calitatea, eficienţa şi marca unei organizaţii militare de informaţii este dată şi de existenţa şi gradul de dezvoltare în structura acesteia a sistemului său de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică.

CAPITOLUL II
ISTORICUL PROBLEMEI, METODELE ŞI CONCLUZIILE STUDIULUI PSIHOPROFESIOGRAFIC: OBIECTIVELE ŞI IPOTEZELE CERCETĂRII

2.1. DIMENSIUNEA PSIHOLOGICĂ A ACTIVITĂŢII DE INFORMAŢII

2.1.1 GENERALITĂŢI PRIVIND ACTIVITATEA OPERATIV – INFORMATIVĂ

Karl von Clausevitz ne avertizează asupra complexităţii şi dificultăţii elaborării unei previziuni privind evoluţia fenomenului militar în timpul stării de război, din cauza „ceţii incertitudinii" care ne întunecă posibilitatea de a vedea ceea ce urmează să se întâmple.

„*Dacă luăm în consideraţie natura informaţiilor, câtă bază putem pune pe ele, cât de schimbătoare sunt; având în vedere acest fapt ne dăm seama mai mult de ce construcţie periculoasă este războiul, cât de uşor se poate dărâma şi ne poate îngropa sub ruinele lui*" (61).

Istoria militară îi justifică îngrijorarea. Chiar şi o problemă relativ uşoară la prima vedere, cum ar fi detectarea prezenţei şi deplasărilor forţelor duşmane, poate fi dificilă.

Perceperea acestui fenomen poate fi distorsionată de factori perturbatori cum sunt distanţa, terenul accidentat, vremea proastă etc. Mai mult, duşmanul poate folosi camuflajul şi inducerea în eroare, pentru a-şi masca deplasările şi dispunerea forţelor.

William Colby, la un moment dat rezident la Saigon şi mai târziu director al C.I.A., a depus mărturie în faţa Congresului în 1976 despre dificultatea de a estima numărul forţelor comuniste care luptau în Vietnamul de Sud în timpul războiului din Vietnam (40).

„Experienţa noastră privind estimarea forţelor duşmane din Vietnamul de Sud reprezintă un exemplu clasic despre multiplele imponderabile cu care se confruntă ofiţerul de informaţii în activitatea zilnică. Lucrând cu date incomplete şi adesea contradictorii, activitatea informativă în acest domeniu este influenţată de factori metodologici şi de evaluare. Aceştia variau de la deosebiri conceptuale fundamentale privind ameninţarea care urma să fie evaluată şi până la alegerea metodelor corespunzătoare pentru a extrapola date nesigure şi fragmentare. Chiar dacă se putea ajunge la un punct de vedere comun asupra grupurilor care urmau să fie incluse în sfera de interes, au apărut probleme privind decizia despre cum să li se măsoare efectivele, uzura sau succesul în înlocuirea pierderilor umane. Chiar dacă s-ar fi putut rezolva toţi factorii conceptuali şi cantitativi (numerici), existau o mulţime de puncte incerte ţinând de evaluarea aspectelor calitative ale acestor forţe.

Pe scurt, problema estimării efectivelor numerice ale multor grupuri disparate de forţe umane organizate a fost prin chiar natura ei o artă extrem de imprecisă. Mă îndoiesc că ar exista observatori experimentaţi – în Washington sau în Hanoi – care să poată susţine că au cunoştinţe precise despre efectivele numerice ale majorităţii grupurilor organizate din Vietnamul de Sud, indiferent din care tabără”.

Chiar şi când deplasările forţelor duşmane sunt astăzi „vizibile” şi cuantificabile (şi tehnologiile moderne

de cercetare bazate pe sateliţi, fac această operaţie posibilă şi destul de precisă de la mari distanţe) informaţiile despre *cum* şi *unde* intenţionează duşmanul să-şi utilizeze forţele sale sunt accesibile numai *spionilor umani*, special selecţionaţi şi pregătiţi pentru aceasta (203).

Trecerea la un sistem de informaţii tip Al Treilea Val presupune, în mod paradoxal – după cum remarcă distinsul futurolog american Toffler – un mare accent pus pe spionii umani (colectarea informaţiilor din şi prin intermediul surselor omeneşti), cu toată dezvoltarea tehnologiilor sofisticate ale acestui început de secol XXI. Pe lângă însuşirea utilizării acestor tehnologii de supraveghere şi captare de informaţii care pot să dezvăluie cu multă precizie capacităţile inamicului (tancuri, rachete, avioane, valoarea unităţilor, marilor unităţi şi alte elemente materiale), asupra *intenţiilor şi planurilor de luptă* ale acestuia se pot obţine adevăratele date şi informaţii îndeosebi din surse omeneşti. *„Pentru că nici cei mai buni sateliţi nu pot scormoni în mintea unui terorist. Nici nu pot neapărat să releve intenţiile unui Saddam Hussein. Sateliţii şi celelalte tehnologii de supraveghere tehnică au înştiinţat Statele Unite că Saddam masa trupe lângă graniţa cu Kuweitul. Dar Statele Unite din lipsă de spioni în cercurile interioare de la Bagdad au considerat asemenea avertismente ca fiind alarmiste, conchizând eronat că mişcările de trupe nu erau decât un bluff. Un singur spion uman în sau lângă cercul intim al lui Saddam ar fi putut aduce lumină asupra intenţiilor acestuia, schimbând cursul istoriei*” („Război şi antirăzboi – supravieţuirea în zorii secolului XXI”, Alvin şi Heidi Toffler, Editura Antet, 1995, p.190).

De aceea, problemele cunoaşterii personalităţii umane şi, mai ales, ale previzionării comportamentului şi reacţiilor oamenilor au preocupat întotdeauna serviciile de spionaj şi contraspionaj, rezultatele muncii lor depinzând în bună măsură de valorificarea cunoştinţelor de medicină, psihologie, psihiatrie şi sociologie. Ca atare s-au făcut

investigaţii apreciabile în cercetările din domeniile respective existând – s-ar putea spune – chiar o acerbă competiţie în acest sens, ce derivă din faptul că tehnicile psihologiei, de exemplu, au determinat, nu o dată, sugestii pentru cele mai bune criterii şi metode de selecţionare a personalului cu un anumit *profil aptitudinal şi de personalitate performant în munca de informaţii*, cât şi pentru o mai bună cunoaştere şi descriere a profilului de personalitate a persoanelor care interesează la un moment dat serviciul de informaţii (pentru a putea fi folosite eficient în realizarea intereselor informative ale acestuia).

Revenind la obiectul esenţial al activităţii de informaţii – *culegerea informaţiilor despre intenţiile duşmanului de a utiliza forţele de dominaţie şi agresiune* de care dispune împotriva altor state, trebuie subliniat faptul că aceste intenţii apărute în mintea liderilor militari şi politici sunt dependente de o doctrină şi de o strategie formulată şi ele în timp. Deoarece sunt *elemente intangibile ale puterii, doctrina şi strategia unui stat* sunt greu de observat şi estimat. Pot fi eliminate unele incertitudini prin alipirea unor date despre armamentul şi instrucţia duşmanului şi despre operaţiunile lui anterioare. În final, totuşi, se pot face doar speculaţii despre *planurile operative şi strategice ale forţelor duşmane.* Aceste speculaţii pot fi greşite. De exemplu, în 1940, comandanţii armatei franceze erau la curent cu aspectele tehnice ale tancurilor, dar nu au anticipat utilizarea coloanelor mobile de tancuri în campania fulger germană. În 1973, israelienii au fost surprinşi de utilizarea cu totul nouă a rachetelor SAM de către egipteni, pentru a neutraliza superioritatea aeriană israeliană pe câmpul de luptă.

Dacă războiul are acest aspect incert, stările de criză şi de pace sunt mult mai incerte, în această privinţă. Cel puţin, în timpul războiului intenţiile finale ale inamicului sunt mai transparente, iar grijile sub acest aspect sunt diminuate. În timp de pace, *dezbaterile* despre aceste *intenţii* provoacă griji şi consumă timp. Aceste dezbateri stau la baza evaluărilor din timp de pace, deoarece multe

evaluări derivate se bazează pe concepţia asupra intenţiilor duşmanului. Iar *sondarea intenţiilor liderilor unei alte naţiuni* rămâne una dintre cele mai dificile sarcini.

Această *incertitudine primordială* a îndemnat naţiunile să-şi înfiinţeze *organizaţii de informaţii.* Serviciile de informaţii din fiecare ţară acţionează pentru a aduna elemente semnificative despre evenimentele care au loc în lumea întreagă, pentru a le evalua corect şi a le asambla într-o imagine coerentă şi plină de sens privind *situaţia internaţională* cu care se confruntă propria naţiune, toate acestea în timp ce încearcă să împiedice orice serviciu străin de informaţii de a penetra şi a manipula această capacitate (prin crearea şi funcţionarea serviciilor de contraspionaj). Această problemă fundamentală se opune rezolvării incertitudinii. Incertitudinea primordială care conduce la înfiinţarea serviciilor de informaţii persistă şi bruiază orice încercare a acestor organizaţii de a crea o siguranţă absolută.

Adevărul este că orice naţiune se confruntă cu o lume, prin excelenţă, *incertă*. Majoritatea evenimentelor pe care o naţiune ar fi necesar să le analizeze au loc în zone îndepărtate.

1. *Distanţa* limitează volumul de informaţii la care au acces imediat analiştii şi politicienii. De aceea este necesară plasarea *agenţilor* în zonele de interes pentru a culege informaţii. Dar, culegerea de informaţii prin intermediul agenţilor ridică alte probleme. Una dintre ele, de exemplu, este aceea care răspunde la întrebarea: „Dar, care informaţii merită culese?” Evenimentele de analizat sunt adesea prea extinse în timp şi spaţiu pentru o evaluare rapidă şi globală. Care informaţii din toate cele disponibile sunt relevante? O soluţie este de a încerca să captezi totul. Dar, intensificarea activităţilor de colectare a informaţiilor devine costisitoare, iar costul creşte în acest caz, probabil în proporţie geometrică, pe măsură ce cauţi date suplimentare. În plus, *„semnalele”* pe care încerci să le captezi sunt înconjurate de *„zgomote”.* Cu cât aduni mai

multe date cu atât se captează şi mai multe *zgomote de fond*, iar ceea ce rezultă este, în mod paradoxal o incertitudine mai mare, în niciun caz mai mică.

2. O altă problemă care sporeşte incertitudinea este faptul că *lumea în care trăim astăzi este un loc dinamic, fluid, imprevizibil.* Tehnologia avansează. Dispoziţia unei ţări variază şi ea în timp. Duşmanii sau aliaţii se răzgândesc. În măsura în care un serviciu de informaţii lucrează bine, el va obţine noi informaţii care pot părea să contrazică ceea ce se ştia înainte. Trebuie reiterate întrebări de genul „există în realitate o contradicţie între datele şi informaţiile obţinute sau pur şi simplu a avut loc o schimbare în lume? Iar, dacă a avut loc această schimbare, cât timp va dura?

3. A treia trăsătură a lumii complică şi mai mult incertitudinea. *Multe variabile sunt intangibile*. Sunt greu de văzut, dificil de numărat şi complicat de evaluat în ceea ce priveşte impactul lor relativ. Poţi să cauţi şi să creezi indicatori pentru aceste elemente intangibile, dar legătura dintre *indicatori şi realitate* rămâne întotdeauna conjuncturală şi nesigură. Dificultatea în evaluarea elementelor intangibile constă în faptul că poţi avea o cantitate însemnată de informaţii despre activităţile duşmanului şi totuşi să nu reuşeşti să le vezi în lumina lor adevărată. Printre cele mai importante elemente intangibile sunt *strategia şi modul de gândire ale duşmanului, felul în care îşi înţelege propria strategie şi starea morală, moralul forţelor lui armate şi al guvernanţilor săi, starea morală a aliaţilor şi a populaţiei proprii*.

4. În fine, incertitudinea apare şi datorită *naturii complexe a evenimentelor*: De exemplu, în majoritatea cazurilor, accentul nu trebuie pus pe evenimentele interne ale unei naţiuni, ci pe *interacţiunea dintre diverse naţiuni.* Mai mult, fiecare dintre acestea constituie un complex de indivizi, organizaţii şi grupuri care interacţionează în timp. Evenimentele care au loc în străinătate au, nu numai una singură, ci mai multe *conexiuni externe*. Chiar când un

analist recunoaşte complexitatea unei probleme el trebuie să facă faţă unui set de întrebări la care cu greu poate da răspuns. Cât de strâns se întrepătrund componentele evenimentului în discuţie? Cum vor influenţa modificările unui aspect celelalte aspecte? Cum trebuie să acţionăm pentru a obţine modificările pe care le dorim într-o situaţie anume?

În concluzie, *intangibilitatea, distanţa, schimbarea şi complexitatea* generează incertitudini care fac din domeniul informaţiilor *o chestiune eminamente psihologică*.

La nivel primordial trebuie sondată *psihologia liderilor străini*. În afară de asta, simpla colectare a datelor nu poate asigura răspunsuri la cele mai importante întrebări. Numai *sinteza* lor într-un tot coerent o poate realiza. Asta înseamnă *a judeca*, iar *judecata* înseamnă *psihologie*. Astfel, *esenţa informaţiilor este o problemă psihologică*, iar studiul psihologiei îi poate ajuta pe oficiali să înţeleagă modul de gândire al omologilor lor din străinătate şi să-şi perfecţioneze propriul *proces de analiză şi sinteză a datelor* (40).

2.1.2. PERSPECTIVA PSIHOLOGICĂ

Psihologii nu au reuşit să ajungă la un consens asupra unei singure teorii care să explice *comportamentul uman*. De-a lungul anilor s-au creat şi explorat multe concepţii şi şcoli de gândire. Teoreticienii personalităţii tind să creadă că modul de comportare a unui individ este generat de *dispoziţii interne* care se fixează relativ devreme în viaţă (în stadii succesive de conturare şi maturizare a structurilor personalităţii, primul stadiu fiind constatat în jurul vârstei de 3 – 4 ani când apare prima formă a conştiinţei de sine).

Teoriile personalităţii sunt probabil cele mai utile în analiza politică, când cineva este interesat de comportamentul unei persoane extremiste sau deviante, sau în cunoaşterea primilor 4 – 5 lideri importanţi din

guvern.

Din păcate, conceptele privind personalitatea nu s-au dovedit foarte valide (sigure) în *predicţia comportamentului*. Mai mult, utilitatea teoriilor privind personalitatea şi înţelegerea comportamentului şi gândirii indivizilor în organizaţiile de informaţii este încă limitată. Majoritatea teoriilor asupra personalităţii se axează pe *comportamentul şi dinamica internă a indivizilor.*

Acestea nu sunt în general suficient de flexibile pentru a putea fi utilizate în studierea comportamentului persoanelor care lucrează în *organizaţii* unde *statutul şi rolul* pe care le joacă le influenţează masiv modul de judecată.

Pentru studierea organizaţiilor de informaţii sunt necesare teorii care ţin seama de *efectele contextului situaţional* asupra comportamentului individual. De aceea, teoriile care provin dinspre psihologia socială sunt mai utile pentru studierea personalităţii în context organizaţional, deoarece pun accentul pe modul cum *factorii externi influenţează judecata şi comportamentul individului*. Totuşi, nici majoritatea teoriilor psihologiei sociale nu acoperă tot ce este necesar pentru studierea organizaţiilor de informaţii. Un argument la această afirmaţie este faptul că multe din teoriile care provin din *psihologia socială* se concentrează prea mult pe rolul factorilor externi şi, deci, trec cu vederea *factorii interni ai personalităţii* cum ar fi *credinţele şi schemele de gândire individuale*. Pe scurt, ele consideră că *judecata şi comportamentul individului* sunt determinate exclusiv de *rolul său în organizaţie*. O altă problemă a majorităţii teoriilor psihologiei sociale este că ele tind să se concentreze în principal pe *determinanţii afectivi sau emoţionali ai comportamentului* şi mai puţin pe *procesele de cunoaştere şi de gândire*.

În studierea operaţiilor guvernamentale şi în special, în studierea activităţii de informaţii un rol mai important îl au teoriile psihologice care iau în calcul *determinanţii cognitivi ai comportamentului* cel puţin în aceeaşi măsură

ca pe factorii afectivi.

Evoluţia generală a psihologiei, a perspectivelor sale teoretice, a instrumentelor şi orientărilor sale preferenţiale se reflectă în mod necesar şi în evoluţia psihologiei militare. Astfel, *perspectiva cognitivă (psihologia cognitivă)* a devenit în ultimele decenii prin modelele sale experimentale valide, un instrument de analiză a *stilului de gândire, de procesare a informaţiilor şi de comportare a omului în activităţile complexe din cadrul organizaţiilor* (40).

Teoriile cognitive par să fie mai adecvate pentru studierea activităţilor de informaţii. Acestea pun accentul pe procesele interne de percepţie şi gândire şi presupun că *toţi indivizii raţionează prin procese mentale sistematice asupra cărora pot fi formulate reguli.* În acelaşi timp, majoritatea teoriilor cognitive iau în consideraţie şi efectele contextului situaţional asupra gândirii individului *(paradigma sistemică, situaţională, interacţionistă).*

Astfel se consideră că fiinţele umane se caracterizează prin tendinţa de rezolvare a relaţiilor lor cu lumea şi ca atare *oamenii îşi organizează percepţiile, gândurile şi credinţele astfel încât să ajungă la interpretări coerente ale evenimentelor*, ca apoi, să folosească aceste interpretări pentru a hotărî ce au de făcut. Conform acestor teorii, *comportamentul uman nu este determinat doar de factori interni sau doar de factori externi*, ci de *interacţiunea dintre stimulii externi şi structurile interne care mediază interpretarea acestor stimuli*. Din această cauză se poate afirma că la baza teoriilor cognitive se află, în general, o *paradigmă interacţionistă (sistemică).*

Perspectiva cognitivă susţine că înţelesul evenimentelor nu este predeterminat; el derivă nu doar din posesia informaţiilor, ci şi din interpretarea pe care le-o dăm noi acestora. Deşi credinţele şi concepţiile noastre nu determină în totalitate lumea în care trăim, ele influenţează forma în care o vedem.

Cei mai mulţi dintre noi plecăm de la premisa că lumea este „evidentă”. Recunoaştem că o serie de lucruri

există fără ca noi să ştim ceva despre ele; dar, mai considerăm şi că ceilalţi oameni gândesc ca şi noi, că pe baza aceloraşi informaţii, toată lumea ajunge la aceleaşi concluzii. Pe scurt, presupunem că *lumea are un sens obiectiv, independent de punctul de vedere particular al oricărei persoane.*

Şi totuşi, lumea nu este chiar atât de lipsită de ambiguitate (relativism). Să luăm un exemplu de eveniment relativ simplu: cineva demonstrează că poate să-şi ţină mâna deasupra unei flăcări un număr cât mai mare de secunde. Este interpretat acest gest ca fiind o prostie sau un lucru inteligent? Răspunsul pare evident: este un act prostesc în contextul nostru cultural. Dar, ia să ne gândim. Dacă asta s-ar petrece într-o cultură în care a răbda arsura focului este un semn de maturitate? *Modificările contextului cultural schimbă înţelesul* contactului cu focul dintr-un act prostesc într-unul corect sau curajos. Deci, chiar în cazul unei acţiuni care pare simplă, pot exista interpretări diferite cu sensuri diferite. Cu mult mai numeroase sunt alunecările într-un sens sau altul în cazul interpretărilor date evenimentelor sociale sau politice de mare amploare şi durată.

Dacă sensul nu este evident, atunci de unde reiese acesta. *Înţelesul şi sensul apar din interacţiunea dintre informaţiile accesibile despre situaţia stimul şi credinţele sau concepţiile noastre.*

„Omul studiază lumea prin intermediul unor scheme sau tipare (hărţi) transparente pe care el le crează şi apoi încearcă să potrivească aceste creaţii cu realităţile din care este compusă lumea. Potrivirea nu este întotdeauna bună. Totuşi, fără aceste scheme lumea apare de o omogenitate nediferenţiată încât omul nu reuşeşte s-o înţeleagă. De aceea o potrivire oricât de incompletă este mai utilă decât lipsa oricărei încercări sau atitudini active în acest sens” (40).

Găsim sensul situaţiilor demontându-le şi organizându-le apoi după scheme inteligibile pe baza atitudinilor şi credinţelor noastre. Astfel, un individ nu este

„doar un funcţionar corect care înregistrează pasiv informaţii”, ci un *interpret activ care construieşte sensuri*. Dacă două persoane cred în lucruri diferite, vor vedea realităţi diferite.

Pentru a ajunge la o înţelegere a factorilor psihologici din organizaţiile de informaţii, ne preocupă în special următoarele chestiuni: scopul şi tipurile informaţiilor ce trebuie colectate, modurile în care informaţiile sunt codificate, *„optica”* prin intermediul căreia informaţiile sunt prelucrate, *structura acestei „optici”* şi condiţiile care afectează calitatea şi extinderea acesteia.

Să examinăm în continuare câteva din aceste aspecte în fiecare din cele 4 principale domenii ale activităţii de informaţii: *culegerea, analiza şi evaluarea, contrainformaţiile şi activitatea sub acoperire.*

2.1.3. FACTORII PSIHOLOGICI ÎN CULEGEREA INFORMAŢIILOR

Ofiţerii de informaţii ca şi liderii politici pleacă deseori de la premisa că, întotdeauna, culegerea mai multor informaţii referitoare la o problemă anume va îmbunătăţi analiza. În acelaşi sens, se insistă în continuarea culegerii de informaţii pe aceeaşi temă, în speranţa că se va descoperi acel element care le va face pe toate celelalte să se lege în mod logic. Problema este că sporirea datelor culese nu duce totdeauna la o mai bună analiză.

În realitate, poate exista o *dilemă a informaţiilor*. Pentru a reduce incertitudinea unui raport informativ se caută mai multe informaţii pentru a fi umplute golurile din analiză. Dar, odată cu creşterea numărului de informaţii, se adună şi mai multe date incerte, creându-se în mod natural fenomenul subiectiv de confuzie şi incertitudine. Mai mult, se amplifică şi costul şi dificultatea analizei. Astfel, odată cu sporirea volumului informaţiilor captate se poate ajunge la creşterea dificultăţii analizei. Iar, în ultima instanţă, incertitudinea poate să fie mai mare în loc să se

micşoreze. Într-o fază extremă, analiza degenerează într-o serie de estimări curente, creând astfel dilema: dacă se reduce cantitatea de informaţii adunate, creşte posibilitatea să se omită date semnificative. Dacă se sporeşte cantitatea de informaţii culese, sporeşte şi cantitatea de „bruiaj”, sub forma unor date redundante, deci, nesemnificative.

O ilustrare a acestei *dileme a informaţiilor* îl reprezintă cazul interceptărilor realizate de C.I.A. la cablurile subterane din Berlin, în timpul „Operaţiunii Aurul”. În 1954, C.I.A. a montat sisteme de interceptare la 3 cabluri folosite de forţele militare sovietice din Berlin. Fiecare cablu conţinea 172 circuite şi fiecare circuit asigura cel puţin 18 canale. Au fost interceptate 9.288 canale. Cantitatea de informaţii a fost enormă. Dar, cum putea cineva să parcurgă kilometri de bandă, înainte ca informaţiile să se perimeze? C.I.A. reuşise o operaţiune de culegere de informaţii, doar ca să cadă pradă propriului succes, întrucât nu a reuşit în timpul oportun să analizeze şi să evalueze acest volum de informaţii (40).

Încă o problemă poate afecta culegerea de informaţii. Oamenii percep şi interpretează informaţii prin *prisma (optica)* a ceea ce îi interesează cel mai tare în momentul perceperii lor. Ceea ce au cel mai prezent în minte la un moment dat (gândurile, dorinţele obsedante) colorează percepţia şi cunoaşterea. Psihologii numesc acest fenomen *” set mental sau montaj mental, evocat”.*

Deseori, psihologii descriu puterea unui *set mental* prin folosirea unei iluzii optice – desenul reprezentând o femeie. Privită într-un anume fel, femeia arată ca o tânără cu o pălărie pe cap, care priveşte peste umăr. Privită din alt unghi şi cu un alt *set mental*, arată ca o bătrână care priveşte în jos, cu bărbia îngropată într-un şal. Dacă ai un anume set mental (adică te aştepţi să vezi o bătrână), desenul asta pare să arate. Dimpotrivă dacă setul mental este prefigurat de faptul că te aştepţi (sau doreşti) să vezi o tânără, atunci desenul pare să-ţi arate acest lucru.

Există câţiva factori care pot crea sau modifica

seturile (montajele) mentale. De exemplu, ultima informaţie recepţionată poate colora percepţia noilor informaţii (mai ales dacă aceasta prezintă o semnificaţie aparte, este o informaţie importantă). *Imperativele organizaţionale* imediate cum ar fi *ordinele şi directivele superiorilor* sunt factori care conduc la formarea seturilor mentale ale subalternilor. În sfârşit, toate meseriile au stimuli orientativi specifici (sistem de obligaţii şi de sarcini de rol) care determină un mod comun de a vedea lucrurile la practicanţii lor, sub forma *doctrinelor organizatorice* şi a *procedurilor standard ale activităţilor*. În termeni ai simţului comun se vorbeşte despre fenomenul de care nu este altceva decât o problemă de optică profesională în baza căruia poate fi identificat statutul profesional al individului (exemplu – optică de inginer, de medic, de ofiţer etc.). Şi la ofiţerul de informaţii se formează seturile mentale, astfel încât atunci când culege şi analizează informaţii, are anumite aşteptări cu privire la tipul de informaţii care urmează să fie captate, când să fie recepţionate şi cum să fie evaluate. Impactul *seturilor mentale* este aşa de mare încât ele pot să determine calitatea activităţii de culegere a informaţiilor de către agenţii unei organizaţii specializate.

Activitatea serviciilor de informaţii sovietice desfăşurată în perioada anterioară invaziei germane din 1941 ilustrează *impactul negativ al seturilor mentale*. Stalin se temea că Marea Britanie şi S.U.A. conspirau să provoace un război între U.R.S.S. şi Germania, înainte ca sovieticii să fie gata de război. Pentru a câştiga maximum de timp pentru mobilizare, Stalin dorea să evite orice acţiuni provocatoare care ar fi putut atrage un atac german. Astfel, în câteva ocazii când informaţiile sovietice au aflat că germanii deja se deplasau pe poziţii pentru invadarea Rusiei, Stalin a ordonat ca aceste informaţii provocatoare să nu fie colectate şi circulate. De exemplu, cu aproape 3 săptămâni înainte de asaltul german, Stalin a refuzat să trimită o directivă comisarilor politici din armată pentru a-i avertiza de iminenţa războiului. A

refuzat pe motivul că directiva era prea provocatoare. Ordinele lui Stalin *au descurajat rapid raportarea informaţiilor din teren* de către armată şi poliţia secretă (N.K.V.D.), blocând astfel fluxul de informaţii vitale despre desfăşurările forţelor germane la graniţele sovietice (40).

Vedem în acest caz două aspecte ale setului mental. Mai întâi, deoarece, Stalin se aştepta ca Marea Britanie şi S.U.A. să încerce să provoace un război între Germania şi Rusia, informaţiile despre mişcările forţelor germane au căpătat o altă interpretare; apoi, ordinele lui Stalin către cei care culegeau informaţii de a înceta să mai raporteze informaţii provocatoare, au operat nu numai ca ordine, ci şi ca seturi mintale.

Agenţii din teren au trecut cu vederea peste rapoartele dezertorilor germani şi nu le-au mai transmis. Acţionând conform instrucţiunilor de a evita provocările, N.K.V.D.-ul a încetat să mai răpească şi să mai interogheze soldaţii germani, ceea ce ar fi făcut fără acele instrucţiuni.

Pe scurt, setul mental al ruşilor a stopat activităţile de culegere de informaţii care l-ar fi avertizat pe Stalin de iminenţa războiului.

Serviciile de informaţii cehe şi poloneze s-au manifestat diferit faţă de cele ruseşti în aceeaşi perioadă, pentru că agenţii şi analiştii lor au acţionat cu un set mental diferit. Speranţa lor de a se elibera de sub ocupaţia germană era ca Germania să atace Rusia. Acest set mental i-a făcut pe agenţii cehi şi polonezi să dea atenţie tuturor semnelor care ar fi anunţat războiul. Spre deosebire de performanţele *comunităţii sovietice de informaţii*, serviciile poloneze şi cehe au prezis cu destul timp înainte că „Operaţiunea Barbarosa” va avea loc.

Seturile mentale pot opera şi în alt mod. *Doctrina şi procedurile specifice unei organizaţii* (unor compartimente ale organizaţiei) îi pot predispune pe agenţii din acea organizaţie să culeagă sau să dea credibilitate doar la anumite tipuri de informaţii. De exemplu, Jeddrey Race, fost ofiţer de informaţii militare în Vietnam, scrie că a întâmpinat dificultăţi în raportarea oricăror alte informaţii

în afara celor despre *ordinele tactice de luptă*. Din cauza accentului pus pe găsirea, fixarea şi distrugerea forţelor armate duşmane, armata considera, după părerea lui Race, că aceste informaţii erau mai importante decât cele despre activităţile politice desfăşurate în mediul rural. În măsura în care acest set mental a existat şi a operat pe linie de comandă, el a stopat fluxul anumitor tipuri de informaţii, deci a constituit un *filtru* pentru unele informaţii care puteau fi relevante.

Alte probleme psihologice care pot afecta activitatea de culegere a informaţiilor sunt constituite de ceea ce psihologii numesc efectele de ***„halo”*** şi de ***„filtraj”*** care se produc la *nivelul interacţiunii dintre sursă şi mesaj.* Ele se manifestă atunci când *atitudinea unei persoane faţă de sursa unui mesaj îi afectează optica referitoare la conţinutul mesajului,* adică colorează informaţia în sine într-un fel de *aură.* Când atitudinea persoanei faţă de o sursă de informaţii este pozitivă, efectul aurei faţă de conţinutul informaţiei este şi el pozitiv şi este numit de psihologi ***„efectul de halo (nimb)”.*** Când atitudinea faţă de sursă este negativă, aura este de aceeaşi nuanţă şi se produce efectul de *„filtraj”* al informaţiilor sau mesajului. *Efectul de „halo”* amplifică neraţional credibilitatea mesajului transmis de sursă, iar *efectul de „filtraj”* reduce disproporţionat credibilitatea mesajului sau produce, pe criterii subiective, *filtrarea informaţiilor transmise de sursă.*

Efectul de filtraj este cel mai pronunţat atunci când *un mesaj este în totală contradicţie cu opinia agentului (ofiţerului), când sursa mesajului a mai greşit şi în altă împrejurare, când agentul nu poate verifica prin coroborare informaţia, sau când convingerile sursei diferă radical de cele ale agentului.* Dimpotrivă, *efectul de halo (nimb)* este pronunţat atunci când *un mesaj confirmă opiniile unui agent (ofiţer), când sursa mesajului a mai avut confirmări înainte sau când sursa are valori, convingeri sau trăsături similare cu cele ale agentului* (40).

O bună ilustrare a *distorsiunii interacţiunii dintre*

sursă şi mesaj poate fi situaţia din primele zile ale crizei rachetelor cubaneze din anul 1962. Refugiaţii din Cuba raportaseră deja timp de un an şi jumătate despre prezenţa rachetelor acolo. Când informaţia a fost verificată prima oară, aceste date de la refugiaţi s-au dovedit fie nefondate, fie referitoare la rachete sol-aer, nu la rachete balistice cu rază medie de acţiune. Mai mult, ofiţerii de informaţii îşi amintesc cum, înainte de invazia din 1961 în Golful Porcilor refugiaţii cubanezi au exagerat *sentimentul anti-Castro* în scopul de a câştiga sprijinul S.U.A. în favoarea invaziei. Aceste consideraţii referitoare la refugiaţi ca sursă de informaţii au colorat negativ părerea agenţilor şi a analiştilor, adică au produs la aceştia *efectul de filtraj* privind adevărul informaţiilor obţinute de la astfel de persoane.

Acest exemplu de interacţiune mesaj – sursă a devenit semnificativ pe 9 septembrie 1962, când refugiaţii cubanezi au raportat corect prima rachetă cu rază medie de acţiune văzută în zona San Cristobal, ceea ce însemna cu 33 de zile înainte ca un zbor cu avionul de cercetare U-2 american să aducă fotografii ca dovadă a prezenţei rachetelor balistice sovietice; şi totuşi, raportul refugiaţilor nu a fost luat în seamă. Chiar şi atunci când unul dintre refugiaţi a legat corect obiectul pe care îl văzuse de fotografia unei rachete ofensive, ofiţerii de informaţii au presupus că pur şi simplu acesta făcuse o greşeală. Astfel, o serie de observaţii eronate făcute de unii refugiaţi anterior, i-a determinat pe agenţi şi pe analişti să nu ia în seamă rapoartele ulterioare ale refugiaţilor. Este limpede că *setul mental* conform căruia orice raport al refugiaţilor era fals, deja se fixase *(filtraj).*

Interacţiunea dintre sursă şi mesaj poate să apară nu doar în evaluarea adevărului mesajelor provenite de la agenţi, ci şi în *evaluarea informaţiilor obţinute prin legăturile cu serviciile străine de informaţii*. Când un ofiţer de informaţii evaluează datele de la *un serviciu prieten*, atitudinea lui pozitivă faţă de acel serviciu sporeşte probabil perceperea adevărului din mesaj şi are loc *un*

efect halo. Un alt factor suplimentar care în acest caz poate amplifica efectul de halo este şi faptul că posibilitatea de a corobora informaţiile este limitată în relaţiile cu un serviciu prieten, întrucât şi *activităţile independente (acoperite) de culegere a informaţiilor sunt restrânse* tocmai pentru a nu altera relaţiile de prietenie cu respectivul serviciu. În măsura în care există aceste limitări, nu se pot verifica uşor informaţiile despre o ţară prietenă, furnizate de serviciile ei secrete.

Un efect de halo este posibil să se fi produs, după părerea analiştilor americani atunci când oficialităţile S.U.A. au subapreciat vulnerabilitatea şahului Iranului. SAVAK, serviciul de informaţii al şahului, avea o situaţie relativ bine cunoscută cu referire la disidenţii interni din Iran înainte de răsturnarea şahului, iar Iranul păstrase relaţii de prietenie cu serviciile de informaţii ale S.U.A. Mai mult, şahul limitase activităţile independente ale agenţiilor S.U.A. în Iran. Mesajul transmis de oficialităţile din guvernul şahului era optimist – anume că şahul va face faţă protestelor. Poate că ofiţerii de informaţii şi diplomaţii care ţineau legătura cu guvernul şahului au permis ca vederile lor pozitive despre sursa mesajului să le coloreze şi opiniile despre corectitudinea mesajelor (40).

Interacţiunea sursă – mesaj mai poate opera şi într-o direcţie negativă, adică producând *efectul de filtraj*. Când un serviciu de informaţii menţine legături limitate cu un serviciu îndepărtat sau ostil, agenţii şi analiştii tind să degradeze sau să reducă importanţa informaţiilor culese, mai ales *atunci când acele informaţii contrazic aprecierile lor anterioare*. Aşa s-a întâmplat în cazul operaţiunii Barbarosa. Puţine planuri militare pentru un atac prin surprindere au fost atât de bine raportate viitoarei victime, ca planul Barbarosa. Serviciile de informaţii britanice, americane, cehe şi poloneze l-au avertizat în mod special pe Stalin în numeroase ocazii. Şi totuşi, Stalin a refuzat să asculte şi să creadă naţiuni pe care le considera imperialiste. Intenţia acestora, gândea el, era să-i inducă în eroare pe liderii sovietici şi să provoace un război între

Germania şi U.R.S.S. Această atitudine a lui Stalin a determinat crearea unui *set mental la nivelul personalului serviciilor de informaţii sovietice* care a produs *efectul de filtraj a informaţiilor la nivelul agenţilor* (neglijarea perceperii indiciilor de descoperire a pregătirilor şi ameninţărilor din partea armatei germane). Calitatea informaţiilor poate fi afectată şi de" ***efectul de consens".*** Acest concept a fost menţionat pentru prima oară într-un studiu de către Solomon Asch. În acest studiu, subiecţii au fost aşezaţi câte unul pe rând într-o cameră cu un grup de aliaţi. Li s-a arătat o foaie pe care fuseseră desenate 3 linii de lungimi diferite. Li s-a cerut să aleagă linia care era cea mai apropiată de o a patra, desenată pe o foaie separată. Răspunsul corect era evident şi uşor de perceput. Conducătorul experimentului le-a cerut să spună cu voce tare care linii se potriveau şi le-a indicat celor care erau deja aliaţi să răspundă primii. Aliaţii fuseseră instruiţi în secret, înainte de experiment, să dea un răspuns greşit, potrivind 2 linii de lungimi diferite. Asch era interesat să vadă dacă subiecţii se vor baza pe judecata proprie în aprecierea unor dimensiuni vizibile sau dacă se vor conforma judecăţii grupului în aşa măsură încât să vadă lucrurile aşa cum li se sugerează prin intermediul grupului să le vadă. Cercetătorul a descoperit că *majoritatea subiecţilor se conformează judecăţii unui grup, chiar când acesta greşeşte în mod evident*. Pe baza interpretării lui Asch, putem concluziona că există **o** *tendinţă semnificativă spre conformitate atunci când oamenii se bazează pe judecata unui grup, în loc de propria lor gândire.* O zicală românească surprinde într-un mod sugestiv această forţă a opiniei colective în raport cu gândirea individuală susţinând că „atunci când doi oameni îţi spun că eşti beat, trebuie să mergi la culcare".

Conformitatea apare din două motive. Primul este legat de teama oamenilor de a fi în dezacord cu ceilalţi şi de a apărea în postura de deviant sau diferit. Al doilea se naşte din *nevoia firească a oamenilor,* (manifestată diferit ca intensitate), chiar în cursul propriei vieţi, *de a se folosi*

de opiniile de grup ca de surse de informaţii, în alcătuirea propriei lor judecăţi. Când judecata unui grup diferă substanţial de cea a unui individ, acesta tinde să presupună că propria lui judecată este eronată şi acceptă consensul grupului*. Efectul de consens creşte când membrii grupului sunt unanimi referitor la o problemă, când grupul este format din 4 sau mai multe persoane, când ceilalţi din grup (unii) sunt consideraţi experţi sau când grupul este foarte coeziv*. Iar acest fenomen interpersonal nu este un lucru rău atunci când se rezolvă problemele umane ale grupului, inclusiv aprecierea obiectivă a fiecărui membru al său. Aici este recunoscută şi demonstrată obiectivitatea opiniei colective în raport cu opinia individuală.

Însă, activităţile de culegere de informaţii pot pierde în calitate prin efectul de consens. Odată ce există un consens, fie cu privire la valoarea unei surse de informaţii, fie cu privire la definirea unei situaţii în străinătate*, agenţii de informaţii tind să se conformeze consensului de grup mai degrabă decât să nu fie de acord între ei.* Cu alte cuvinte, ei tind să nu mai caute la fel de asiduu date care să contrazică consensul şi pot să nu raporteze acele date când le găsesc. Mai mult, pot evalua credibilitatea datelor astfel încât consensul de grup să fie menţinut şi nu atacat.

Ultimul aspect în culegerea de date se referă la amploarea şi profunzimea acoperirii evenimentelor externe de către agenţii de informaţii. Problemele de politică externă, deosebit de importante, au de obicei mai multe dimensiuni: de exemplu, macroeconomică, una militară, una administrativă, una de conducere, o dimensiune rurală, o dimensiune internaţională ş.a.m.d. Cheia pentru înţelegerea problemelor de politică externă constă în acoperirea adecvată, în termenii culegerii informaţiilor, a dimensiunilor ei critice. O acoperire continuă a varietăţii dimensiunilor scade probabilitatea provocării preconcepţiilor înguste şi parţiale ce ar fi putut să apară în mintea analiştilor şi a politicienilor.

2.1.4. FACTORII PSIHOLOGICI ÎN ANALIZA ŞI ESTIMAREA INFORMAŢIILOR

Pentru analiză şi estimări, analiştii trebuie să parcurgă toate informaţiile care au fost evaluate privind credibilitatea, utilizându-le pentru a descrie cu ele lumea, a elabora rapoarte despre evenimentele curente, şi ipoteze despre tendinţele viitoare. Există 3 etape în acest proces. Mai întâi, analiştii trebuie să decidă în ce măsură prezintă credibilitate datele de care dispun şi cât de semnificativ este fiecare fapt în tabloul general. În al doilea rând ei trebuie să integreze datele şi dimensiunile corelate ale unui eveniment într-o evaluare sau estimare. Aceasta este o etapă a producţiei, foarte importantă, dat fiind faptul că, de regulă, toată lumea este de acord cu datele, dar *părerile diferă cu privire la interpretarea lor*. Estimările oferă cadrul interpretativ pentru datele individuale. Etapa finală a analizei şi estimărilor este distribuirea estimărilor informative către „consumatorii” unei conduceri de minister, unui guvern, printre care cel mai important este şeful statului.

Distribuirea cuprinde nu numai chestiuni de procedură, cum ar fi formularul folosit sau clasificarea (gradul de secretizare) a raportului, ci, şi modul în care consumatorii urmează să îl utilizeze. *Majoritatea erorilor informative au loc la nivelul înţelegerii şi acceptării estimărilor de către consumatori* (40).

Stabilirea rolului factorilor psihologici la nivelul analizei şi estimărilor poate fi dificilă din două motive. Primul, localizarea sarcinii de analiză şi estimare variază de la o naţiune la alta. Unele guverne, ca cel al S.U.A., au creat un departament al serviciului de informaţii care răspunde special de elaborarea estimărilor. Alte naţiuni, ca fosta U.R.S.S., preferă să însărcineze organizaţiile de informaţii numai cu culegerea de informaţii, iar analiza şi estimările să le încredinţeze organismelor de decizie politică de la cel mai înalt nivel. Chiar şi în cazuri ca S.U.A., unde un departament special al C.I.A. elaborează estimările, există la nivelul celorlalte unităţi

guvernamentale (cum ar fi serviciile de informaţii militare, Agenţia de Informaţii Militare, Departamentul de Stat şi Personal din Consiliul pentru Securitate Naţională), secţiuni care interpretează datele de care dispun şi elaborează estimări. Astfel, este greu de delimitat cine este „analist" şi cine nu. Dificultatea creşte odată cu constatarea că, doar cu greu se face deosebirea între redactarea unei estimări şi aprecierea ei de către consumatori. Dacă o estimare nu reuşeşte să clatine ideile preconcepute ale unui politician şi se produce un eşec, acesta aparţine activităţii de informaţii sau politicii? Stabilirea acestor limite necesită dovezi foarte amănunţite despre procesul politic, dovezi ce pot să nu fie puse la dispoziţie.

Aceste două complicaţii crează probleme în redactarea studiilor despre cazuri ilustrative.

Sursele secundare care relatează cazuri despre analize şi estimări adesea nu menţionează suficiente amănunte care să-i permită cercetătorului să tragă concluzii despre rolul factorilor psihologici. Studiile detaliate bazate pe cercetări de arhivă oferă calea cea mai bună. Dar, până când aceste studii sunt încheiate, nu dispunem decât de sursele secundare şi de sugestia, nu dovada că factorii psihologici, probabil au jucat un rol în distorsionarea procesului de estimare.

Factorii psihologici pot opera într-o serie de moduri în analiză şi estimări. Ei afectează *alegerea întrebărilor* care se pun, *seriozitatea şi profunzimea* cu care li se răspunde, *simplitatea (complexitatea) analizei* şi, în fine, *gradul de inerţie şi rigiditate* pe care îl pot avea convingerile anterioare în faţa unor dovezi care le contrazic.

Seturile mentale pot afecta tipul de întrebări pe care le pun analiştii. Când un analist se axează pe un eveniment care se petrece în străinătate, acel eveniment poate fi evaluate pe oricare din cele 3 planuri – factual, operativ sau strategic. Analiza făcută este determinată *de setul mental al analistului,* iar acesta deriva *din instruirea lui*

anterioară, experienţa sa şi din motivaţiile specifice meseriei. Acestea din urmă îşi au originea *în organizaţia şi în directivele pe care le-a primit de la superiori şi de la politicieni.*

Un caz care poate să ilustreze *efectul seturilor mentale asupra întrebărilor puse* a fost chestiunea evaluării eficienţei bombardamentelor americane asupra căii Ho Şi Min. Forţele comuniste foloseau pistele de lângă graniţa vestica a Vietnamului de Sud pentru a-şi aproviziona forţele care acţionau în interiorul Vietnamului de Sud. Statele Unite au trimis avioane cu misiunea de a le bombarda pentru a le întrerupe aprovizionarea. Întrebarea esenţială care trebuia pusă era cât de mare fusese eficienţa bombardamentelor. Dar, la această întrebare se putea răspunde *la nivel tactic* (”Au fost lovite ţintele propuse?”), *la nivel operativ* („Efortul coordonat a redus fluxul de aprovizionare în ultima lună sau în ultimul an?”) sau *la nivel strategic* („Efortul total a slăbit voinţa duşmanului de a continua?”). În *D.I.A.* (Agenţia de Informaţii Militare), analiştii preferau să-şi elaboreze evaluările de *la nivelul tactic în sus*, începând cu numărul de camioane distruse şi aşa mai departe, pentru a ajunge la a estima în ce măsură operaţiunile îi făceau pagube duşmanului. Erau mai optimişti cu privire la bombardamente decât cei de *la C.I.A.,* unde analiştii tindeau să-şi pornească evaluările *de la nivelul strategic în jos.*

Cu alte cuvinte, analiştii C.I.A. căutau să vadă cum a răspuns duşmanul la ultimele operaţiuni militare şi dacă voinţa lui de a continua s-a schimbat. În acest sens continuau analiza până ajungeau la concluziile pesimiste despre eficienţa bombardamentelor. Dată fiind diferenţa de păreri, se presupunea că unul din grupurile de analişti reprezentând una dintre cele două organizaţii de informaţii, trebuia să greşească (nu puteau fi adevărate ambele variante, la prima vedere). În realitate, ambele grupuri aveau dreptate. Doar *că acţionau la două niveluri diferite de analiză şi răspundeau la două serii diferite de*

întrebări.

Seturile mentale îi mai pot afecta pe analişti şi pe politicieni şi în alt fel. Evenimentele pe care le studiază analistul se petrec în contextul altor evenimente, nu în vid. De aici, *contextul internaţional* poate acţiona ca un *set mental*. Un exemplu în acest sens îl constituie experienţa britanică anterioară invaziei argentiniene în insulele Falkland. Conform rapoartelor publicate, analizele analiştilor despre intenţiile Argentinei, ajunse la guvernul britanic, erau mult mai optimiste decât ar fi justificat-o informaţiile brute. Se pare că analiştii din Grupul de Informaţii Curente din cadrul Comitetului Informativ Interarme au neglijat elementele de alarmă din rapoartele de bază din cauza contextului internaţional: relaţiile dintre guvernul argentinian, Europa şi S.U.A. se îmbunătăţiseră, discuţiile anterioare cu argentinienii fuseseră cordiale. Fiindcă analiştii au presupus că Galtieri era preocupat de problemele interne ale Argentinei, au trecut cu vederea afirmaţiile argentiniene că vor utiliza „alte mijloace" pentru reglementarea suveranităţii în insulele Falkland.

Există un tip de set mental care merită o atenţie deosebită, datorită importanţei sale istorice. Este vorba de *„dilema alertelor"* sau ceea ce Betts numeşte *„să te obişnuieşti să trăieşti cu lupul la uşă"*, iar alţii numesc „*rutinizarea alarmei*". În mod ideal, o naţiune vrea să-şi creeze un sistem de informaţii care să avertizeze oportun ţara în caz de pericol, astfel încât să poată lua măsuri să descurajeze ameninţarea sau să limiteze pagubele. Dacă o ţară reuşeşte aceasta şi ia în serios fiecare ameninţare, s-ar părea că şi-a asigurat mai bine securitatea.

Dar *dilema este aceasta: în măsura în care individul ia în serios alarmele, sensibilitatea lui la alarme se toceşte, iar el va ajunge să le ia mai puţin în serios*. În timp, el va ajunge vulnerabil într-un grad mai mare, nu mai mic (40).

Un alt fenomen psihologic ce îi poate face pe analişti şi pe politicieni să dea prea puţină atenţie unui eveniment sau unei probleme din străinătate are loc atunci când oficialităţile îşi subestimează sau îşi supraestimează

controlul pe care îl au asupra evenimentelor şi astfel dedică prea puţin timp analizării informaţiilor de care dispun. Când oficialităţile consideră că nu pot influenţa evenimentele, atunci se retrag din punct de vedere psihologic şi nu le mai analizează. Pe de altă parte, când îşi supraestimează influenţa tind să considere că perspectiva lor curentă este suficientă şi nu mai este necesară o analiză suplimentară.

Analiza şi estimările mai pot fi afectate şi de un alt factor psihologic – cel *al raţionării simpliste*. Raţionarea simplistă din punct de vedere cognitiv nu reprezintă o problemă atunci când evenimentul analizat este simplu. Dar când evenimentele sunt complexe, analizele simple din punct de vedere cognitiv sporesc probabilitatea unei surprize sau a unui eşec.

Raţionarea simplistă poate apărea într-o serie de moduri. De exemplu, analiştii pot să omită unele dimensiuni ale unor evenimente din străinătate care sunt esenţiale pentru a înţelege ce se petrece, ori se pot axa pe personalitatea şi pe declaraţiile unor lideri din străinătate, ignorând politica din restul ţării. *Când unele dimensiuni semnificative sunt trecute cu vederea*, analiştii sunt ca orbii care pipăie elefantul, fiecare atingând una sau două părţi ale problemei, dar, ajungând la un rezultat global fantezist (40).

Raţionarea simplistă poate să se manifeste printr-o proiecţie, când analiştii reflectează excesiv asupra unor evenimente, dar proiectează o unică personalitate, dispoziţie sau plan asupra acţiunilor unui guvern străin.

Proiecţia sau raţionalizarea excesivă pot să apară atât într-o direcţie *negativă*, cât şi în una *pozitivă*. Când se face o proiecţie pozitivă, analistul percepe o similitudine specifică dintre perspectiva lui şi cea a oponentului, iar apoi o proiectează într-un punct de vedere. Mulţi observatori consideră că astfel s-au întâmplat lucrurile la sfârşitul anilor ’60 şi începutul anilor ’70, când analiştii C.I.A. au subestimat desfăşurările de rachete balistice sovietice*, presupunând că este o similitudine*

fundamentală între modul de a gândi şi acţiona al celor două părţi, cu privire la controlul înarmărilor şi descurajarea dintre U.R.S.S. şi S.U.A.

Când se face *o proiecţie negativă*, are loc fenomenul invers. Analistul presupune că dispoziţia şi planurile liderilor dintr-o anume ţară nu au absolut nimic în comun cu ale sale, ba chiar sunt absolut opuse.

Proiecţia indiferent de direcţie este adesea *un proces cognitiv simplist* deoarece omite cauze situaţionale ale comportamentului unei alte ţări, nu ia în seamă istoria specifică a acestei ţări şi a guvernului ei.

Indiferent de motivul din care se produce raţionarea simplistă din punct de vedere cognitiv crează probleme, mai ales în condiţii de stres extrem sau când cultura politică a unei ţări sau a guvernului ei este deosebit de idiologizantă (se cunoaşte faptul că atât în condiţiile de stres extrem cât şi de guvernare totalitaristă, gândirea individuală funcţionează prin automatisme sau clişee mentale, se uniformizează, nu mai este creativă).

Raţionarea simplistă în analiza evenimentelor interne şi externe se mai produce şi *ca rezultat al specificităţii activităţii de serviciu,* când lipsa de doctrină şi metodă în activitatea de informaţii produce acea *deformare profesională, în sens negativ,* care îşi pune amprenta asupra lipsei de productivitate în activitatea analiştilor, cât şi a serviciului de informaţii *(plafonarea profesională).*

Un ultim aspect de interes pentru analiză şi estimări (prognoze) îl constituie *inerţia* sau *rezistenţa convingerilor sau prejudecăţilor analistului la informaţii* care contrazic aceste convingeri (prejudecăţi). *Inerţia cognitivă* se produce când părerile preconcepute ale oficialităţilor blochează sau distorsionează (filtrează) informaţii discrepante, când procedurile exersate anterior nu formează deprinderile de luări în calcul a informaţiilor diferite, când informaţii discrepante sosesc treptat şi fragmentat, ceea ce le permite analiştilor şi politicienilor să rămână la părerile lor anterioare şi să ajusteze informaţiile la aceste păreri, sau când *presiunile exercitate*

asupra lor pentru a se conforma la un consens le crează o autocenzură şi o inhibiţie în examinarea variantelor alternative.

Câteva condiţii pot să sporească impactul inerţiei cognitive. De exemplu, în *organizaţiile extrem de centralizate*, analistului îi este mai greu să argumenteze împotriva consensului predominant, în cazul în care a adoptat un punct de vedere diferit. Înainte de 1973, informaţiile militare israeliene erau organizate în aşa fel încât superiorii puteau stopa un punct de vedere divergent să circule. Un locotenent, Benjamin Siman-Tov, corelase două evaluări corecte privind acţiunile egiptene care constituiau pregătiri de război camuflate ca exerciţii şi antrenamente de rutină. Rapoartele lui nu au fost înaintate pe linie de comandă, deoarece contraziceau părerea dominantă că egiptenii nu vor provoca un război în acel moment. Natura centralizată a informaţiilor militare israeliene a permis *accesul numai al părerii preconcepute generale*. Astăzi se ştie că israelienii cultivă cu succes, în analiza informaţiilor şi în înaintarea estimărilor, structura organizatorică intitulată *„avocatul diavolului”* tocmai *pentru a corecta efectul de inerţie cognitivă dat de centralizarea serviciilor de informaţii.*

O cultură politică de natură idiologizantă (fixată numai pe o singură doctrină politică) poate de asemenea provoca *inerţie cognitivă* şi rigiditate în gândire. Analiştii care lucrează într-un cadru puternic idiologizant (sub influenţa unui regim politic monopartid şi totalitarist) sunt mai predispuşi să aibă păreri preconcepute foarte ferme, bazate mai degrabă pe credinţă decât pe dovezi. Mai mult, fervoarea cu care se menţin convingerile într-o cultură puternic idiologizantă sporeşte presiunea asupra analiştilor *de a se conforma consensului predominant şi de a vedea ceea ce i se sugerează să vadă în fluxul de informaţii analizat.*

În fine, *gradul în care analiştii trebuie să-şi asume răspunderea pentru previziunile elaborate* şi mai *ales severitatea sancţiunilor aplicate asupra lor atunci când*

greşesc, îi poate îndemna, odată ce au adoptat o poziţie să n-o mai reconsidere făcând abstracţie de informaţiile discrepante ulterioare. Chiar în faţa unor dovezi tot mai serioase că au greşit, analiştii *pot crede cu atât mai mult în convingerile lor iniţiale*, dat fiind că orice reconsiderare a poziţiei lor ar conduce la anularea afirmaţiilor lor anterioare.

2.1.5. FACTORII PSIHOLOGICI ÎN ACTIVITATEA DE CONTRAINFORMAŢII

Activităţile de contrainformaţii se axează pe încercarea de a preveni orice tentativă a serviciilor de informaţii străine de a penetra sau influenţa guvernul propriu şi mai ales serviciul propriu de informaţii. Contrainformaţiile sau contraspionajul, implică identificarea, neutralizarea şi manipularea serviciilor străine de informaţii. Activităţile de contrainformaţii pot fi împărţite în interne şi externe. Direcţiile internă şi externă se pot combina în aceeaşi organizaţie ca în cazul K.G.B.-ului din fosta U.R.S.S., sau pot exista în două organizaţii ca în S.U.A. În plus, multe armate din lume au unităţi de contrainformaţii. *Cu ce fel de probleme psihologice se confruntă contrainformaţiile sau contraspionajul?* Mai *întâi ideile preconcepute sau convingerile anterioare* pot duce la o *stopare cognitivă prematură*. Se pare că aşa a fost în cazul Philby. Kim Philby era ofiţer de informaţii în Serviciul de Informaţii Secrete britanic (S.I.S., cunoscut şi ca MI-5). Philby provenea din clasa socială şi din şcolile cele mai potrivite pentru organizaţia de informaţii. La un moment dat el a ajuns într-o funcţie importantă în contrainformaţiile britanice şi răspundea de legătura cu contrainformaţiile S.U.A. Dat fiind mediul din care provenea, mulţi au considerat că ar fi de neconceput că va trăda. Mai mult, dată fiind poziţia lui în contrainformaţiile britanice, puţini au fost cei care (nici James Angleton din C.I.A. ale S.U.A.) s-au gândit vreodată că Philby ar putea fi o „cârtiţă” pentru K.G.B., ceea ce de fapt era.

Şi pentru activitatea de contrainformaţii un factor

psihic demn de luat în seamă este problema *setului mental. Capacitatea de a descoperi şi a contracara inducerea în eroare sau dezinformarea constituie chiar esenţa muncii specialistului de contrainformaţii*. Natura activităţii şi conţinutul pregătirii pentru aceasta formează un set mental sensibilizat la posibilitatea inducerii în eroare. Situaţia expertului de contrainformaţii dintr-un anumit punct de vedere nu este deosebită de cea a subiecţilor unui experiment care implică instruirea operatorilor radar. Subiecţilor cu rolul de operatori li s-a dat ca sarcină să numere ţintele „duşmane" şi „prietene" de pe ecranul radar. Numărul semnalelor duşmane şi prietene nu a variat semnificativ de la un subiect la altul. Au fost apoi împărţiţi subiecţii în două grupe egale ca număr. Unui grup de subiecţi i s-a dat instructajul să se concentreze pe identificarea ţintelor duşmane şi să nu lase niciuna să scape. Celui de-al doilea grup de subiecţi i s-a dat ca sarcină să se concentreze pe identificarea ţintelor prietene pentru a nu confunda niciuna cu ţintele „duşmane" şi pentru a evita orice doborâre eronată. Primul grup, cel cu setul mental de a descoperi toţi duşmanii, a numărat mai mulţi duşmani decât erau în realitate. Bazându-se pe această cercetare putem afirma că *experţii de contrainformaţii sau contraspionaj sunt predispuşi de a vedea în jur mai mulţi duşmani decât există în realitate.*

Într-un anume sens, pentru a fi bun în această meserie trebuie să ai un *surplus de vigilenţă la nereguli*, ceea ce unii numesc în mod eronat „strop de paranoia". Trebuie să suspectezi că există conspiraţie şi trădare acolo unde toţi ceilalţi nu au nicio bănuială. Este vorba de un *surplus de realism în a percepe natura umană, dat de însuşirea metodelor şi procedeelor de investigaţie specifice meseriei.* Însă, de aici până la alunecarea într-o *formă patologică a suspiciunii* care se cheamă *paranoia*, nu este un drum prea lung. Dacă ai *o structură paranoidă*, o accentuare a structurii psihice care se recunoaşte prin *tendinţa (predispoziţia) spre suspiciune, neîncrederea în*

oameni, ambiţie şi orgoliu nemăsurat pentru succes, spirit de răzbunare, ranchiună, hiperperseverenţă şi egocentrism, nu trebuie să doreşti să lucrezi în munca de contrainformaţii, deoarece înclinaţiile enumerate mai sus sunt accentuate de această muncă până la a deveni patologice.

În realitate, datorită pregătirii sale, un specialist în contrainformaţii ştie că întotdeauna există posibilitatea unei conspiraţii, determinat de jocul de interese, numai noi ceilalţi nu suntem pregătiţi să observăm şi să descoperim conspiraţia.

Pe de altă parte*, conspiraţia poate fi atrăgătoare pe plan psihologic pentru că oferă o explicaţie unică şi atotcuprinzătoare evenimentelor*. Nevoia de explicaţie într-un flux de evenimente incert, explică şi multitudinea scenariilor şi a „scenariştilor" apăruţi imediat după producerea evenimentelor din decembrie '89 din România.

Exagerarea controlului contrainformativ şi a tendinţei de a descoperi conspiraţie şi acolo unde ea nu există, pot dăuna altor capacităţi de informaţii. În cel mai bun caz, pot crea confuzie şi pot să îngreuieze activitatea într-un serviciu de informaţii. Teama de a fi penetraţi sau manipulaţi de un serviciu străin de informaţii poate duce la ezitări în a accepta că faptele şi agenţii sunt ceea ce par a fi. Pe măsură ce standardul dovezilor cerute creşte înainte de a accepta ca adevărate persoanele care schimbă tabăra sau informaţiile, începe să se instaureze paralizia. O ilustrare a acestui fapt a fost şeful C.I. americane, James Angleton care credea că în C.I.A. există o „cârtiţă" foarte sus pusă (prin anii '85). Chiar dacă istoria a confirmat obsesia lui (cazul Emes pus în evidenţă mult mai târziu prin anii '90 este o mărturie în acest sens) presiunea ineficientă şi paralizantă pe linie contrainformativă exercitată pe o lungă perioadă de timp, în căutarea unei posibile cârtiţe a afectat grav legăturile cu serviciile străine şi a redus numărul operaţiilor acoperite efectuate de C.I.A.

Instaurarea unei atmosfere în cadrul comunităţii de

informaţii în care bântuie întrebări de genul „Care agent merită încredere?”, Care sunt trădătorii reali?” face ca nimeni să nu fie sigur. Nimeni nu este sigur în asemenea condiţii. În realitate, după câţiva ani, unii observatori au sugerat că Angleton ar fi fost „cârtiţa” perfectă, având în vedere efectul de slăbire a operaţiilor C.I.A. pe care l-au avut căutările lui (40).

O altă problemă psihologică determinată de controlul contrainformativ exagerat, a *„secretomaniei”* şi a *„spionitei”* este *starea de alarmă continuă*. În măsura în care setul mental implicat în activitatea de contrainformaţii declanşează prea multe alarme, poate să apară ceea ce se numeşte *„dilema alarmelor”*. Numărul lor prea mare conduce la rutină. Birourile de informaţii clasifică o nouă alarmă ca pe încă o alarmă falsă. Încep să-şi piardă sensibilitatea la alarme şi astfel pot să le treacă cu vederea pe toate, devenind astfel vulnerabili la manipulare străină.

În fine, teama de inducere în eroare în activitatea de contrainformaţii poate conduce în final la ceea ce Angleton numea *„o multitudine de oglinzi”* ceea ce se petrece când un ofiţer îşi pierde reperele şi sensul perspectivei. Kahneman şi Tversky, doi psihologi, oferă o posibilă explicaţie bazată pe descoperirile lor – anume că, *cu cât este mai mare accesul evenimentelor în memorie, cu atât este mai mare probabilitatea creşterii sentimentului de incertitudine cu privire la ceea ce se întâmplă*. Mai mult chiar ofiţerul de contrainformaţii poate să dobândească o accentuare a structurii psihice de personalitate, încât să vadă o intrigă acolo unde ea nu există. În cazuri extreme şi *ofiţerul de informaţii poate considera că orice eşec în informaţii şi în politică este rezultatul intrigilor din străinătate; şi că fiecare succes reprezintă o momeală pusă la cale de adversar pentru a pregăti o viitoare inducere în eroare.* În acest punct, faptele încep să-şi piardă valoarea şi concepţiile greşite predomină. Părerea lui Angleton că disputa chino – sovietică era doar o păcăleală destinată să adoarmă vigilenţa Occidentului este

un bun exemplu în acest sens.

2.1.6. FACTORII PSIHOLOGICI ÎN ACŢIUNILE SUB ACOPERIRE

Scopurile politicii externe ale unei ţări sunt atinse şi prin folosirea ca mijloc *a acţiunilor sub acoperire*. Prin intermediul acestora organizaţiile de informaţii influenţează populaţia cât şi evenimentele din ţările ţintă prin activităţi în care implicarea lor este intenţionat ascunsă. Acţionând prin intermediul unor elemente autohtone din societate, agenţii acoperiţi îşi stabilesc mijloacele de a-şi nega în mod plauzibil activitatea; adică, limitează posibilitatea de a se face legătura între evenimente şi organizaţia de informaţii care a acţionat.

În acest tip de activitate, pot acţiona factori psihologici cu impact deosebit. În primul rând, *în acţiunile acoperite responsabilitatea operativă este deosebit de mare ceea ce provoacă o disonanţă cognitivă şi o implicare a eului foarte puternică. În al doilea rând, natura descentralizată a activităţii sub acoperire şi compartimentarea strictă a oamenilor care o execută dau câmp mai liber de acţiune factorilor psihologici.*

Grupurile mici de persoane operează mai independent în absenţa unei supravegheri zilnice.

Câţiva din factorii psihologici discutaţi mai înainte cum ar fi *blocarea cognitivă prematură*, apar în acest domeniu de activitate. Alte fenomene sunt specifice domeniului acţiunilor sub acoperire. O asemenea trăsătură distinctă este *„fixaţia tactică”,* care apare din *setul mental* asociat activităţii cu agenţii. Pentru agenţi, punerea în aplicare a unui plan şi realizarea scopurilor tactice trebuie să fie mai presus de orice. Impulsurile specifice meseriei şi informaţiile de maximă importanţă deseori restrâng accentul cognitiv al agentului la o preocupare pe termen scurt de îndeplinire a misiunii*. Fixaţia tactică* poate să apară şi în planificarea operaţiilor şi în evaluarea succesului lor după ce au fost executate.

Fixaţia tactică poate să creeze câteva probleme. Mai

întâi, agenţii pot să nu lucreze suficient de mult timp pentru a-şi forma elementele locale necesare în cadrul proiectului acţiunii sub acoperire. Există tendinţa de a utiliza oricare elemente sunt disponibile pentru a-şi duce la îndeplinire misiunea cât mai repede. În felul acesta se pare că agenţii nu dau suficientă atenţie efectelor unui proiect de acţiune acoperită „desconspirat" asupra elementelor de culegere a informaţiilor şi de contraspionaj ale ţării respective.

Proiectul pe termen scurt de acţiune acoperită, odată ce devine cunoscut, poate vătăma sau elimina alte capacităţi de informaţii structurate pe termen lung. În fine, agenţii care lucrează având o fixaţie tactică *pot să piardă din vedere faptul că „poţi să câştigi bătălia, dar să pierzi războiul".* Ei pot să realizeze scopul pe termen scurt de a influenţa sau de a schimba politica sau conducerea unui alt guvern, dar să nu dea atenţie efectelor pe termen lung ale acţiunii sub acoperire. Această acţiune va rezolva sau va înrăutăţi problemele ţării? În viitor, influenţa va fi mai mare sau mai mică, în urma acţiunii acoperite? Deseori, agenţii nu-şi pun aceste întrebări.

O modificare suplimentară ca urmare a unei informaţii noi poate dăuna unei acţiuni acoperite eficiente. Agenţii din teren primesc informaţiile mai degrabă pe bucăţele, decât multe odată. Când se întâmplă aşa, agenţii tind să-şi modifice concepţiile treptat, fără a-şi reevalua premisele iniţiale. Mai pot, de asemenea, să elimine ca fiind fără importanţă orice neconcordanţă pe care o observă între informaţiile pe care le primesc şi concepţiile lor anterioare. Astfel*, poate să nu remarce informaţii care indică un eşec iminent.* Unii agenţi care s-au retras au arătat că există operaţii care pot continua ani de zile fără o evaluare generală. Cu cât o organizaţie de informaţii adoptă un proces de aprobare mai gradat pentru acţiunile acoperite, cu atât creşte probabilitatea modificărilor suplimentare.

Pentru a explica eşecul operaţiunii din Golful Porcilor mulţi din cei care au fost implicaţi au dat *vina pe*

modificările suplimentare. Câţiva dintre planificatori au arătat că proiectul se baza pe o presupunere esenţială – existenţa unei reţele de rezistenţă anti-Castro în Cuba. Deşi forţa de invazie formată din exilaţi urma să fie unică, planul era că ea ar fi constituit semnalul pentru o insurecţie autohtonă pe scară largă. Iniţial planul părea eficient, dar în timp au început să sosească informaţii care arătau că nu există nicio reţea de rezistenţă anti-Castro. Totuşi, *în loc să-şi reexamineze presupunerea de bază,* agenţii pur şi simplu *au modificat planurile tactice pentru a le potrivi cu realitatea.* Nimeni nu a pus toate datele la un loc, ca să vadă că planul operativ era nerealist. Agenţii au sfârşit prin a executa o invazie militară convenţională cu forţe ale exilaţilor prea mici pentru a putea avea succes.

O a treia problemă psihologică, numită *tendinţa (predispoziţia) agenţilor* poate periclita acţiunea sub acoperire. Agenţii din teren au diverse avantaje. Sunt mai aproape de evenimente şi deci au informaţii mai bune despre ele, pe de o parte, iar pe de altă parte, de regulă au experienţă multă în interpretarea acestora. Totuşi, ei pot fi influenţaţi negativ de *predispoziţii (tendinţe).* Factori favorizanţi ai acestor tendinţe sunt *personalitatea lor şi prestigiul organizaţiei de care aparţin.*

Ambii factori pot *stimula tendinţele subiective ale agenţilor*. Dacă aceştia întâlnesc informaţii diferite faţă de convingerile lor, probabil că se va manifesta tendinţa de a respinge datele şi a păstra convingerile. În al doilea rând, agenţii îşi cunosc cel mai bine planurile şi activităţile proprii; adică au mai multe informaţii despre activităţile lor, decât despre cele ale adversarului. De aici *tendinţa de a supraaprecia gradul lor de control asupra evenimentelor*. Această tendinţă (predispoziţie) a agenţilor produce ceea ce s-ar putea numi" *paradoxul agenţilor".* În *planificarea strategică, când studiază scena mondială globală, agenţii au tendinţa de a fi excesiv de pesimişti.* Impulsurile specifice activităţii (sau *seturile lor mentale*) şi incertitudinea pe care o abordează la început cu mijloacele specifice meseriei, produc în gândirea agenţilor *logica*

celui-mai-rău-caz. Ei sunt *tentaţi (deformare profesională) să exagereze gradul de ameninţare din lume şi necesitatea de a folosi capacităţi ale acţiunilor sub acoperire* pentru a face faţă acestor pericole. Logica celui mai rău caz dusă la extrem poate conduce la o escaladare inutilă a acţiunii acoperite.

În mod paradoxal, agenţii folosesc *o logică a celui-mai-bun-caz în evaluarea unor planuri şi operaţii concrete;* în particular tind să fie *exagerat de optimişti când prevăd probabilitatea de succes şi când îşi evaluează realizările proprii din trecut*. Acest optimism provin în parte din *tendinţa de promovare a eului propriu,* menţionată anterior. Cu alte cuvinte*, agenţii tind să atribuie orice succes priceperii şi abilităţilor lor şi orice eşec factorilor externi, cum ar fi norocul, nereuşita agenţilor locali, ori lipsa de sprijin din partea liderilor de la centru sau de la alte eşaloane superioare*. Cu cât o misiune este mai importantă şi cu cât implicarea agenţilor este mai mare, cu atât această tendinţă este mai probabil, că va distorsiona judecata acestora.

Logica celui-mai-bun-caz mai acţionează din încă un motiv. În general, *agenţii îşi supraestimează controlul asupra evenimentelor.* Deoarece îşi cunosc cel mai bine propriile planuri şi au încredere în capacitatea lor de a controla evenimentele, agenţii tind să nu dea atenţie sau să minimalizeze factorii pe care nu îi au sub control. În multe cazuri, agenţii pur şi simplu nu dau suficientă atenţie problemei, încât să o poată rezolva. „Nicio grijă, partea asta o rezolvăm mai târziu”, zic ei. Când se întâmplă aşa rezultatele sunt raportate exagerat de optimiste despre progresul proiectelor în curs şi evaluări nejustificat de atenuate privind proiectele din trecut.

Tendinţele (predispoziţiile) subiective ale agenţilor se manifestă în multe organe de informaţii şi în forţele armate dintr-o ţară, dar cel mai pregnant acţionează în misiunile cu acţiuni acoperite dată fiind şi structura lor organizatorică. Deoarece proiectele de acţiuni acoperite sunt extrem de compartimentate, *activităţile sunt adesea*

izolate de sfaturi sau critici din afară. Agenţii pot fi planificatorii, executorii şi evaluatorii propriilor lor proiecte, doar cu o supraveghere foarte laxă din partea superiorilor (40).

O izolare de asemenea proporţii sugerează încă o problemă psihologică: aceea a *„gândirii de grup”.* După Irving Janis, gândirea de grup se produce atunci când membrii unui grup extrem de coeziv permit ca sentimentele lor faţă de grup să le distorsioneze capacitatea individuală de gândire. Cu alte cuvinte, procesele de grup se amestecă în gândirea individuală. După Janis, într-un grup apare un *consens cu privire la chestiunea în discuţie*. Apoi, acel consens este apărat de critici prin raţionalizări colective, autocenzură, presiunea grupului asupra celor cu alte păreri pentru a-i face să se conformeze, apariţia „apărătorilor gândirii colective”, a consensului de grup prin atacuri împotriva informaţiilor contrare. *Când apare gândirea de grup, ea produce judecăţi bazate pe evaluări stereotipe ale adversarului studiat ca fiind slab, rău sau prost.* Tot gândirea colectivă, mai ales în munca de informaţii, conduce la o *încredere neverificată în capacitatea şi moralitatea inerente grupului şi la o iluzie comună de invulnerabilitate*. Ca rezultat membrii grupului abordează problemele în mod simplist şi nu-şi examinează critic dezbaterile şi convingerile.

O problemă majoră a conceptului de *„gândire de grup”* este că a fost aplicat fără discriminare în cercetarea ştiinţifică. Uneori, a fost confundat cu *consensul birocratic* sau cu *atitudinea naţionalistă*; iar când este aplicat (incorect) la organizaţii sau naţiuni forţează conceptul în aşa măsură, încât se pierde sensul. De fapt, *gândirea colectivă* se referă doar la *deliberări în cadrul unor grupuri mici* – nu la colectivităţi mari, cum ar fi naţiunile care nu se întrunesc niciodată ca un grup. Persoanele în cadrul organizaţiilor oficiale sau al colectivităţilor mari pot cădea de acord asupra unui set de convingeri pe care neglijează să le mai examineze din nou, dar acordul necritic nu este suficient pentru aplicarea conceptului de

gândire de grup. În aceste cazuri, se poate vorbi despre *complianţa sau obedienţă individuală*, ori despre *conformitate şi consens*, dar nu despre gândire de grup.

De aici rezultă că utilitatea conceptului de gândire de grup este relativ limitată.

Forţele care execută acţiuni sub acoperire reprezintă una din puţinele situaţii când se poate discuta despre gândirea de grup. Câţiva autori printre care şi Janis au sugerat că gândirea de grup apare în proiectele acţiunilor sub acoperire. De fapt, unul din studiile de caz realizate de Janis se referă la desfăşurarea operaţiunii din Golful Porcilor (40).

Forţele care execută acţiuni sub acoperire au câteva din trăsăturile care, după părerea lui Janis, provoacă gândire de grup. De exemplu, *membrii grupului se aseamănă ca mediu de provenienţă şi valori pe care le respectă.* Aceste forţe sunt de regulă *reduse numeric şi foarte unite*. Mai important chiar, dată fiind compartimentarea, aceste forţe sunt mult mai izolate de elementele din afară decât majoritatea grupurilor din administraţie.

În măsura în care gândirea de grup apare într-adevăr în acţiunile sub acoperire, forţele respective nu reuşesc să supravegheze corespunzător alternativele, să facă planuri realiste legate de posibilele obstacole şi greşeli, să-şi reevalueze planurile când apar dovezi care indică eşecul.

2.1.7. CONCLUZII

Am încercat să descriem câteva concepte psihologice, cele mai utile în analizarea conducerii activităţii de informaţii şi le-am ilustrat prin cazuri istorice prezentate în literatura occidentală, îndeosebi americană. Totuşi, spaţiul fiind limitat ca şi posibilităţile noastre de informare, nu am reuşit să facem nici studii de caz definitive, nici să trecem în revistă în mod exhaustiv conceptele psihologice aferente muncii de informaţii. Cu toate acestea am subliniat, credem suficient, opţiunea noastră pentru *paradigma psihologică, cognitivă*

(interacţionistă şi psihosocială) şi utilitatea ei în înţelegerea activităţilor de informaţii. Această paradigmă constituie o direcţie de perspectivă în studierea în continuare a acestui domeniu (162).

O perspectivă psihologică poate chiar să evidenţieze reformele care ne stau la îndemână – inclusiv, de exemplu, analiza competitivă care poate reduce forţa ideilor preconcepute (v. competiţia serviciilor de informaţii ale aceleiaşi guvernări, apariţia instituţiei „avocatul diavolului" sau psihologizarea muncii de informaţii în majoritatea serviciilor moderne). Există însă limite în reformele care pot fi făcute. Multe din reformele care ar putea controla factorii psihologici ar costa prea mult ca timp şi resurse. Mai mult, factorii psihologici nu pot fi complet diminuaţi din organizaţiile de informaţii, deoarece la urma urmei, aceste activităţi sunt desfăşurate de oameni, care gândesc şi acţionează aşa cum ştiu ei mai bine într-o lume prin definiţie incertă.

Chiar şi aşa, perspectiva psihologică poate avea o contribuţie importantă. Analiza acestei sensibile dimensiuni a activităţilor de informaţii îi va atenţiona pe cei care le practică asupra acţiunii factorilor psihologici, iar *faptul că vor conştientiza „simptomele" maladiilor cognitive le va îmbunătăţi gândirea* – deci vor lucra mai bine cu informaţiile – această materie primă a inteligenţei specifice ofiţerului de informaţii. Nu în cele din urmă, această perspectivă de analiză a factorilor psihologici implicaţi în principalele forme de desfăşurare a activităţii de informaţii ne ajută pe noi, cei care trebuie să dăm un răspuns concret la întrebarea „ce fel de calităţi psihice trebuie să măsurăm la acei ofiţeri care doresc să-şi croiască o carieră în acest complex domeniu profesional?"

2.2. CONTRIBUŢIA PSIHOLOGILOR LA SELECŢIONAREA OFIŢERILOR ÎN ARMATELE STRĂINE ŞI LA NOI

2.2.1. INTRODUCERE

Studii destul de recente cu caracter de sinteză ale psihologilor occidentali şi din ţările est-europene tratează un subiect de largă actualitate în cadrul restructurării şi redimensionării organismelor militare în contextul internaţional actual. Este vorba de necesitatea fundamentării, pe baze ştiinţifice, a selecţionării specialiştilor militari, în vederea creşterii calităţii acestora, a procesului de instruire de luptă, a maximizării profesionalismului lor în condiţiile reducerii numerice a efectivelor, inclusiv a corpului ofiţeresc.

În aceste studii sunt descrise diversele modalităţi în care psihologii au contribuit şi contribuie la procesul de selecţionare a cadrelor forţelor armate în acest secol (29, 32, 78,90, 162).

Această contribuţie s-a făcut simţită în 3 domenii majore: cercetare în sfera aplicării şi eficienţei metodelor de selecţionare a cadrelor, dezvoltarea metodelor şi tehnicilor vizând perfecţionarea acestei activităţi, aportul direct al psihologului în procesul de evaluare şi selecţionare a personalului.

Vom examina aceste 3 domenii cu referire, în special, la contribuţia psihologilor la selecţionarea cadrelor militare, a ofiţerilor, îndeosebi, pentru trupele de uscat şi forţele maritime în armatele străine şi la noi.

2.2.2. PERSPECTIVE ISTORICE

Chiar şi înainte de dezvoltarea psihologiei moderne şi a aplicaţiilor ei în domeniul militar, selecţionarea personalului pentru corpul ofiţeresc a constituit o problemă mult mai complexă decât recrutarea şi încorporarea militarilor în termen pentru diferitele specialităţi ale armatei.

Deseori monarhii, şefii de state sau liderii locali manifestau un interes deosebit faţă de cei ce urmau să le conducă trupele în luptă şi, de obicei, dacă nu întotdeauna, ofiţerii proveneau din rândul elitei conducătoare.

Până la sfârşitul secolului al 19-lea, imperativul profesionalismului a impus tendinţa să se facă din corpul

ofiţerilor o categorie profesională valoroasă, dar traficul de influenţă şi în unele cazuri corupţia, mai constituiau factori importanţi în accederea la cariera de ofiţer.

Treptat a început să fie recunoscută necesitatea existenţei a cel puţin câteva standarde şi criterii obiective pentru admiterea în corpul ofiţerilor. Dar aceste standarde sau criterii au fost, mai întâi, de natură educaţională şi medicală. Noua ştiinţă, psihologia, nu a avut se pare, un impact prea mare în practică, până la primul război mondial. Din rândul populaţiei naţiunilor implicate în conflict, psihologii, patrioţi ca oricare alţi oameni de ştiinţă, şi-au oferit serviciile, dar efectul imediat al activităţii lor pare să fi fost destul de limitat.

De exemplu, la testele de aptitudini Alpha şi Beta ale T.U. ale S.U.A., au fost supuşi un număr de 1.726.966 de bărbaţi, dar informaţiile furnizate de teste au fost utilizate, probabil, de un număr de comandanţi locali mult mai mic decât cel sugerat în literatura de specialitate.

După primul război mondial, multe dintre trupele armatelor de uscat, forţelor maritime şi aeriene au fost considerabil reduse ca dimensiuni renunţându-se, în mare parte, la firavele legături pe care le aveau cu psihologii. Selecţionarea ofiţerilor tindea să revină la practicile dinaintea războiului. Excepţie de la această regulă a făcut Germania, a cărei armată, limitată numeric prin Tratatul de la Versailles, a început să folosească psihologii şi tehnicile lor speciale. Dacă această iniţiativă a făcut parte din încercarea de a înlocui cantitatea cu calitatea în materie de personal, succesul ei s-a putut constata prin remarcabilele calităţi pe care le-a etalat în luptă armata germană în cel de-al doilea război mondial. Această inovaţie germană a avut un efect de durată asupra metodelor de selecţionare a ofiţerilor, utilizate, apoi, în multe alte ţări.

Psihologia a jucat un rol mult mai important în cel de-al doilea război mondial, iar după încheierea păcii, categoriile de forţe armate ale naţiunilor occidentale victorioase au păstrat multe dintre metodele şi tehnicile

psihologilor şi au continuat să folosească psihologi, atât civili cât şi militari. Chiar şi noile naţiuni apărute au început să folosească psihologia aplicată în selecţionarea militarilor.

Cercetarea în sfera conducerii a avut de asemenea răsunet asupra contribuţiei psihologilor la metodele de selecţionare a ofiţerilor. Primele cercetări au fost concentrate asupra modului în care se corelau trăsăturile şi caracteristicile personalităţii pentru a rezulta un lider sau pentru desfăşurarea cu succes a conducerii.

Analizându-se cercetările efectuate s-a ajuns la concluzia că performanţele, capacităţile intelectuale, sentimentul responsabilităţii, participarea, activismul, statutul de prestigiu erau asociate noţiunii de conducere, deşi profilul caracteristicilor varia de la un cercetător la altul. Cercetări ulterioare au evidenţiat rolul factorilor situaţionali în succesul conducerii, în special natura misiunii şi structura grupului. Aceste cercetări au indicat faptul că depinde şi de situaţie, cine şi cum se afirmă ca persoană capabilă să conducă.

Concluzia acestor două abordări a fost că trebuie să se pună accent pe interacţiunea şi compatibilitatea dintre caracteristicile personale, grup şi situaţie.

Mai trebuie remarcat, totuşi, că o primă caracteristică a cadrelor militare este faptul că acestea nu se afirmă în cadrul grupurilor în modul preferat de cercetările de laborator. Ofiţerii sunt numiţi în fruntea grupurilor, în funcţii şi responsabilităţi, deţinând un grad în ierarhie, un cod de conduită, însemne de identificare, toate acestea pentru a-i sprijini în îndeplinirea atribuţiilor.

Impactul cercetărilor în domeniul conducerii menţionate mai sus a fost probabil acela de îndemnare a psihologilor să renunţe oarecum la entuziasmul şi încercarea lor de a considera trăsăturile de personalitate drept singurul indiciu al potenţialului ofiţerului. Rezultatul a fost că psihologii au pus apoi un mare accent pe evaluarea intelectului, în parte în baza faptului că persoana inteligentă poate învăţa mai uşor să fie

conducător.

Un alt rezultat a fost alegerea şi crearea situaţiilor ce ilustrează comportamente eficiente, relevante, observabile, în care este implicat întregul grup *(testele situaţionale)*. Aceste probe situaţionale tind să neglijeze trăsăturile de personalitate determinate prin alte metode ca fiind răspunzătoare de performanţele ofiţerului verificat, iar aceste performanţe se constituie în indiciu al potenţialului ulterior al acestuia. Rezultatele acestor cercetări cu *teste situaţionale* nu au fost însă adoptate de către factorii de comandă în activitatea de numire în funcţii a succesorilor lor. Această atitudine nu era probabil prea dezavantajoasă, deoarece este posibil ca interpreţii cercetărilor cu teste situaţionale să fi exagerat efectele situaţionale şi să fi subestimat trăsăturile personalităţii în discuţiile referitoare la eficienţa conducerii în viaţa reală.

Desigur, psihologii consultaţi de instituţia militară fac şi ei parte dintr-o comunitate profesională mai largă şi orientările din psihologia aplicată au avut, în general, un oarecare efect şi asupra acestora sub aspect metodologic.

Evaluarea şi selecţionarea personalului nu a mai fost la modă în anii 1960 şi până în 1970. Schimbarea condiţiilor sociale şi economice au determinat la sfârşitul acestei perioade, mai ales în viaţa civilă, cercetări care au îmbogăţit literatura de specialitate. Apariţia în anii 1970 a *metaanalizei* (o tehnică de integrare a rezultatelor unui număr de studii) a asigurat o bază de cunoaştere despre *valoarea posibilă a diferitelor metode de evaluare.*

2.2.3. CONTRIBUŢII ŞTIINŢIFICE ŞI PRACTICE

În numeroase ţări psihologii contribuie de cel puţin 50 de ani la sprijinirea procesului prin care este desemnat cel care trebuie şi poate să îndeplinească acele responsabilităţi speciale ce sunt încredinţate ofiţerilor, mai ales la specialităţile militare cu un grad înalt de complexitate şi intelectualizare.

Selecţionarea ofiţerilor îşi propune predicţia următoarelor tipuri de performanţe:

— pe termen scurt şi mediu, capacitate mare de învăţare şi adaptare la un proces complex de pregătire în cadrul instituţiilor superioare de învăţământ militar (academii, facultăţi militare de comandă şi stat major, cursuri postuniversitare etc.);

— pe termen lung, performanţe operaţionale în funcţii de comandă şi stat major care presupun potenţial de lider, sau aptitudini de conducere. Sunt identificate două categorii mari de criterii operaţionale: 1. tehnice / administrative şi de luptă; 2. potenţial de lider şi capacitate de comandă.

Vom descrie în continuare în cadrul a patru orientări metodologice distincte, rezultatele colaborării îndelungate dintre psihologi (militari sau civili) şi militarii de carieră în procesul de selecţionare a ofiţerilor.

Ordinea prezentării celor patru orientări metodologice (tendinţe) reflectă cronologia acestora, precum şi gradul de implicare a psihologilor în punerea lor în practică.

În *Tabelul nr.1* sunt cuprinse într-un mod schematic aceste orientări, metodele şi tehnicile de evaluare caracteristice, precum şi exemple de forţe armate şi ţări care folosesc în procesul de selecţionare a ofiţerilor, aceste tehnici sau proceduri metodice.

Toate orientările metodice pot să coexiste într-un sistem de selecţionare aşa cum se poate constata şi în armata noastră, ele păstrând totuşi elementele definitorii pentru una din orientări. De exemplu, orientarea metodică definită prin Centrale de Evaluare (CE) nu s-a manifestat distinct în armata noastră, ci numai ocazional, elemente ale aceste orientări (unele probe situaţionale printre alte tipuri).

Tabelul nr.1

Orientări metodologice în selecţionarea ofiţerilor în armatele străine şi la noi

N	ORIENT	METODE ŞI	NAŢ

r. crt.	AREA METODICĂ	TEHNICI DE EVALUARE	FORŢE A
1.	Studiile şi dosarul personal.	- formularul de înscriere; - rapoarte de recomandare; - examenul de cunoştinţe; - intervievarea; candidatului.	- Ac din SUA; Egipt şi F
2.	Testele psihologice clasice de tip creion-hârtie.	- testele de aptitudini; - datele biografice; - chestionare (inventare) de interese etc.	- Of din Spa pregătire rezervă armate d militare d
3.	Centrele de evaluare (C.E.).	- testele situaţionale; - testele de aptitudini; - datele de interviu etc.	- Au India; N Pakistan; România trupele sp
4.	Evaluare a psihologică pe baza constructelor precis orientate.	- ca şi la C.E. plus evaluarea colegilor (egalilor); - chestionare (inventare) de personalitate; - evaluările psihologilor etc.	- Be Germania Italia; Britanie; în unele instituţiil

2.2.4. SELECŢIONAREA PE BAZA STUDIILOR ŞI A DOSARULUI PERSONAL

Aceasta este cea mai veche dintre cele 4 orientări metodice şi este folosită încă pentru ofiţerii ce urmează academiile militare din Franţa, Spania, Federaţia Rusă şi S.U.A. Datele personale pot fi obţinute prin intermediul

dosarului de înscriere, rapoartele de recomandare întocmite de instituţiile şcolare, unităţi paramilitare şi notabilităţi locale şi pe baza discuţiilor cu ofiţerii candidaţi.

În cazul personalului militar activ se adaugă notările de serviciu, foile matricole, aprecierile superiorilor. Indicatori ai performanţelor în timpul pregătirii în şcoli şi centre de instruire sunt examenele de absolvire sau aceşti indicatori pot fi stabiliţi special pentru realizarea programelor de selecţionare.

Contribuţiile psihologilor la astfel de sisteme se limitează, deseori, la evaluarea eficienţei lor şi este necesar în primul rând, atunci când se examinează sistemele de selecţionare, să se confrunte orientările metodologice oarecum diferite ale ofiţerului amator cu cele ale psihologului. Ofiţerul va folosi, în general, indicatori ca nivelul eşecului în pregătire sau performanţa operaţională slabă. Psihologul ştie că astfel de indicatori sunt influenţaţi, printre alţi factori, de cât de complexă este specialitatea militară respectivă, de cât de selectivă este aceasta pentru personalul armatei, adică în funcţie de numărul redus sau, dimpotrivă, al cerinţelor psihoaptitudinale de care trebuie să dea dovadă solicitanţii.

Se folosesc două exemple simple în acest sens: chiar şi o procedură de selecţionare ineficientă sau chiar lipsa criteriilor la încadrare determină în unele cazuri realizarea unei rate reduse a eşecului în pregătire, dacă îndemânarea şi cunoştinţele necesare personalului din specialitatea respectivă sunt uşor de dobândit; şi invers, o procedură de selecţionare eficientă nu poate îmbunătăţi nivelul performanţei operaţionale, dacă pentru specialitatea militară în cauză nu s-a creat prin măsuri pe linie de personal o bază de selecţie corespunzătoare complexităţii specialităţii respective, adică dacă nu se face nimic ca numărul candidaţilor recrutaţi să fie mai mare decât numărul de locuri ce trebuiesc ocupate.

Psihologii, pe de altă parte, examinează în general

eficienţa procedurilor de selecţionare în termeni de validitate, atât a criteriilor cât şi a metodelor folosite, adică acestea din urmă sunt fundamentate în baza unei cercetări ştiinţifice, cu ajutorul unui aparat statistic adecvat acestui scop. Trebuie demonstrată legătura existentă între probele şi metodele de selecţionare cu performanţele în pregătire sau operaţionale ale personalului selecţionat. Indicatorul statistic folosit pentru exprimarea naturii acestei legături este *coeficientul de corelaţie*. Mărimea lui arată intensitatea legăturii (directe sau inverse) dintre două serii de măsurători sau date (date predictor şi date criteriu) şi variază între 0 şi 1. Când evaluările prin metodele şi criteriile de selecţie nu au nicio legătură cu performanţele şcolar-profesionale, atunci coeficientul de corelaţie între acestea este zero sau foarte apropiat de cifra zero. Când între cele două variabile există o legătură semnificativă statistic (verificată cu ajutorul testelor de semnificaţie statistică), atunci criteriul şi metoda de evaluare a personalului în cadrul procesului de selecţionare sunt informative (valide) cu privire la gradele de performanţă şcolar – profesională ulterioară (datele de selecţionare devin predictive pentru performanţele ulterioare într-o specialitate militară concretă). Deşi corelaţia este o statistică rezumativă foarte puternică, aceasta tinde, pentru amatori, să fie greu de interpretat.

Tendinţele recente includ preocupări de a evalua utilitatea generală a procedurilor de selecţionare, de a aprecia dacă organizaţia obţine sau nu un beneficiu financiar general pe baza sistemului de selecţionare adoptat (pe principiu cost – beneficiu).

Folosirea acestui punct de vedere în selecţionarea militarilor este mai problematică datorită importanţei criteriilor nefinanciare, ca de exemplu eficienţa operaţională. Este, totuşi, posibil să se estimeze beneficiile financiare, ca de exemplu, reducerea costului pregătirii care poate fi realizată prin evidenţierea potenţialelor deficienţe ale acesteia. Nici metodele folosite de militari şi nici cele folosite de psihologi nu răspund la toate

problemele importante ale selecţiei. Militarul are dreptate atunci când afirmă că trebuie să se acorde atenţie rezultatelor selecţionării, fie că este vorba de o rată redusă a neajunsurilor pregătirii, fie că este vorba de performanţe operaţionale mai bune; psihologul are dreptate atunci când afirmă că trebuie să fie asigurată validitatea procedurilor, astfel încât organele de decizie trebuie să ştie cât mai precis ce este bun şi ce nu corespunde scopului stabilit.

Prin investigarea validităţii procedurilor de selecţionare, psihologul poate ajunge la concluzii care să contravină înţelepciunii convenţionale şi, ca urmare, acestea ar putea fi considerate „inutile" şi chiar „subversive". Problema valorii pe care o are *interviul* cu subiecţii în vederea selecţionării a constituit un astfel de caz. Validitatea interviului de angajare, s-a dovedit a fi, în general, necorespunzătoare, deşi un studiu mai recent având la bază interviul structurat pe analiza datelor privind locurile de muncă anterioare, demonstrează o validitate acceptabilă. Combinarea datelor interviu cu evaluările egalilor (camarazilor) în cadrul grupurilor de instruire intensivă, oferă o combinaţie numerică de informaţii utile despre candidaţi (o corelaţie de peste 0,30 până la 0,40). Evaluarea superiorului de la ultima unitate în care a activat candidatul a avut o capacitate de predicţie mai mică (0,16), deşi s-ar fi putut argumenta că evaluările superiorilor ar putea fi prima „sită", dar că nu trebuie să se aştepte ca acestea să facă discriminări satisfăcătoare între eventuali candidaţi.

Rezultatele *examenului de cunoştinţe* constituie o altă metodă de selecţionare a ofiţerilor de carieră care studiază la unele academii militare. Dat fiind că multe din programele de pregătire pentru care sunt selecţionaţi candidaţii, implică studiu îndelungat la orele de clasă, este oarecum, de înţeles accentul care este pus pe studii (bagaj de cunoştinţe) la admiterea în unele instituţii superioare de învăţământ. Pe de altă parte, candidaţii selecţionaţi trebuie să fie pregătiţi ulterior ca lideri, nu numai din punct de vedere teoretic şi, ca urmare, trebuie stabilit un

echilibru între aceste obiective ale selecţionării. *Cel mult examenul de cunoştinţe reprezintă un predictor bun pentru performanţele în pregătirea teoretică, însă nu în aceeaşi măsură pentru potenţialul de lider.*

Pe scurt, rolul psihologilor este limitat în cazul acestui tip de orientare metodologică în procesul de selecţionare reducându-se la demonstrarea validităţii reduse a tehnicilor şi metodelor utilizate, la lipsa lor de perspectivă în atingerea tuturor obiectivelor urmărite. Examenul de cunoştinţe şi criteriile ce sunt cuprinse în documentele alcătuind dosarul de personal pot fi caracterizate ca *cel mult buni predictori pentru alegerea celor mai studioşi ofiţeri cursanţi, dar fără capacitatea de predicţie pentru selecţionarea celor mai buni potenţiali lideri*.

2.2.5. TESTELE PSIHOLOGICE – CREION – HÂRTIE – INSTRUMENTE DE SELECŢIONARE

Această orientare metodologică utilizează acelaşi tip de tehnici operative folosite de psihologii din mai multe ţări în selecţionarea şi repartizarea recruţilor şi militarilor angajaţi pe bază de contract. Cel mai răspândit instrument psihologic este *testul de aptitudini*, administrat într-o formă clasică tip creion-hârtie (aceasta înseamnă ceva ce în alte părţi se numeşte *test de capacitate sau inteligenţă).* Metoda testului, combinată uneori cu procedeele discutate mai sus, este cel mai frecvent aplicată în S.U.A.

Alte metode şi tehnici în care se folosesc hârtia şi creionul, sunt *înregistrarea şi interpretarea datelor biografice şi inventarul de interese* privind specialităţile civile preferate. Psihologii se implică în dezvoltarea acestor instrumente, bazându-se, deseori, pe o analiză detaliată, din perspectiva activităţilor şi specialităţilor militare, a aptitudinilor şi a altor cerinţe psihice necesare personalului care trebuie selecţionat. Se pare că aceste instrumente vor fi, în măsură tot mai mare, introduse în computer, mărindu-se astfel exactitatea rezultatelor şi

reducându-se costurile administrative legate de personal.

Numeroşi ani de utilizare în viaţa civilă şi militară, indică faptul că *testele de inteligenţă* au capacitate de predicţie, într-o anumită măsură, pentru majoritatea, dacă nu pentru toate activităţile şi specialităţile militare, *puterea lor de prognoză crescând odată cu complexitatea intelectuală a serviciului sau slujbei militare concrete*.

Există sinteze ale cercetătorilor care demonstrează că înzestrarea intelectuală generală este corelată cu o serie de trăsături de conducător pe care le prezintă populaţia în general: motivaţia realizării, aspectul exterior şi condiţia fizică corespunzătoare, abilităţile interpersonale etc. Este deci improbabil ca folosirea testelor privind capacităţile intelectuale generale să aibă rezultate negative în selecţionarea potenţialilor lideri, dar eficienţa lor ar putea fi limitată în cazul loturilor de candidaţi trecute deja printr-o „sită" deasă de către cerinţele educaţionale (cei cu studii superioare). *Testele de aptitudini speciale* ar putea sau nu să contribuie la creşterea nivelului de predicţie oferit de o baterie de teste pentru capacitatea intelectuală generală, dar posibilitatea ca acestea să aibă acest efect creşte, probabil, în cazul loturilor de subiecţi ce au trecut deja de *testele de capacitate intelectuală generală.*

Succesul unui program cu un înalt conţinut intelectual este relativ uşor de prognosticat cu ajutorul instrumentelor clasice de evaluare a aptitudinii intelectuale; s-au găsit, de exemplu, corelaţii cuprinse între 0,32 şi 0,40 între testul de aptitudini academice (S.A.T.), secţiunile verbală şi numerică şi performanţele academice anuale, la Academia Militară a S.U.A. Combinarea datelor furnizate de astfel de teste cu *raportul de recomandare* şi alte date, poate împinge aceste corelaţii de validare până la coeficientul de 0,50 sau mai mult, în raport cu criteriile legate de performanţele la studiu, dar corelaţiile legate de performanţele de conducere sunt mult mai reduse (aproximativ 0,25).

Predicţia rezultatelor pregătirii pe baza testului de

aptitudini nu trebuie să fie limitată la acele cursuri cu conţinut educaţional tradiţional înalt (preponderent pregătire teoretică).

Grupul de testare pentru selecţionarea ofiţerilor pentru Trupele de Uscat ale S.U.A. încearcă să acopere 6 dimensiuni ale performanţei ofiţerului, derivate din analiza serviciului prestat (1. organizare, 2. comunicare, 3. performanţe în luptă, 4. luarea deciziilor, 5. relaţii interpersonale şi 6. cunoştinţe tehnice), folosind 5 tipuri majore de teste (1. verbal, 2. cantitativ, 3. de informaţii generale, 4. de soluţionare probleme şi 5. spaţial).

S-a constatat că există o corelaţie de 0,25 între scorul total al celor 110 probleme din test şi evaluarea potenţialului de ofiţer făcută de instructorii cursanţilor la sfârşitul anului întâi în cadrul R.O.T.C. (Corpul de pregătire a ofiţerilor de rezervă) şi o corelaţie medie de 0,52 între acest scor şi notarea finală în urma unei serii de cursuri de bază pentru ofiţeri.

O altă cercetare a descoperit că predicţia realizată cu ajutorul unei *fişe de interpretare a datelor biografice*, special elaborată, poate fi tot la fel de validă ca şi o *baterie de teste de aptitudini*, în cazul prognosticării succesului, în prima fază a pregătirii tehnice, la ofiţerii de marină.

Opinia generală este, însă, că *sistemele de culegere şi interpretare a datelor biografice* trebuie să fie, periodic (mai des decât testele de aptitudini) revalidate, datorită schimbărilor ce intervin în timp în semnificaţia componentelor datelor biografice sau datorită modificărilor aduse criteriilor.

Demisia din programele de pregătire şi formare a ofiţerilor produce deseori îngrijorare. Este puţin probabil ca datele furnizate de *testele de aptitudini sau de competenţă* să fie de folos în predicţia unui astfel de comportament. Un remediu posibil îl reprezintă încercarea de a identifica acei candidaţi la care se armonizează aspiraţiile (interesele proprii) cu recompensele oferite în timpul programului de instruire. În cadrul Forţelor Maritime ale S.U.A. s-a realizat o grilă de punctare

specială cu ajutorul *chestionarului vocaţional de interese al lui Strong* şi s-au obţinut corelaţii cu retragerile voluntare din Academia Navală, cu valori cuprinse între 0,16 şi 0,46 pentru eşantioane diferite.

Validarea procedurilor de selecţionare a condus la investigarea măsurilor – criteriu (procedurilor de evaluare a performanţelor în activitatea profesională sau în procesul de instruire). Evaluarea pe timpul procesului de instruire *a calităţilor de lider* prezintă unele neajunsuri; ocaziile de a etala comportamente de lider raportat la performanţa operaţională sunt limitate; evaluatori, instructori sau lectori ar putea furniza aprecierii subiective. În acest sens s-a examinat modelul evaluărilor făcute ofiţerilor de marină, în două etape de pregătire după o etapă iniţială şi s-a ajuns la concluzia că în evaluări erau implicaţi 2 factori: primul a fost numit ***„capacitate de comandă / de decizie”*** (observabil fizic în situaţii interpersonale dinamice), iar al doilea a fost numit *„abilitate organizatorică şi de comunicare”.*

Instrumentele de măsură a capacităţilor intelectuale, cum sunt *testele de aptitudini*, ar putea să facă predicţia celui de-al doilea factor, dar nu şi a celui dintâi.

Se poate concluziona că, pe baza instrumentelor psihologice de tip creion – hârtie, cum sunt *testele de aptitudini, inventarele de interese şi procedeele de înregistrare şi interpretare a datelor biografice*, se poate elabora o predicţie ştiinţifică privind rezultatele obţinute la cursurile de pregătire şi perfecţionare a ofiţerilor, mai ales când aceste cursuri solicită o pregătire teoretică şi tehnică complexă.

Predicţia performanţelor în activitatea de conducere cu ajutorul testelor psihologice creion – hârtie s-a dovedit a fi mai puţin precisă. Ca urmare, psihologii, în încercarea lor de a îmbunătăţi procedurile de selecţionare, au devenit interesaţi de *investigarea naturii şi criteriilor de apreciere a nivelului pregătirii şi a performanţelor operaţionale ale ofiţerilor, la diferite eşaloane ierarhice ale armatei*. Au putut fi identificate pe această cale două categorii largi de

criterii operaţionale: 1. tehnice / administrative şi de luptă; 2. legate de capacitatea de comandă.

2.2.6. CENTRELE DE EVALUARE (CE)

Se recunoaşte în psihologia militară că psihologii germani au fost cei care au semnalat mai întâi în literatura de specialitate necesitatea cunoaşterii şi *evaluării personalităţii, a comportamentului global al luptătorului, a caracterului acestuia,* care, deşi sunt mult mai dificil de realizat din punct de vedere metodologic, merită explorate. Metodele lor au avut o influenţă deosebită mai ales în Europa Occidentală şi au constituit elementele caracteristice ale orientării metodologice a Centrului de evaluare (C.E., 90).

Printre inovaţiile psihologilor germani a fost introducerea *testelor situaţionale* în ansamblul probelor de evaluare a *potenţialului de ofiţer*. („proba jucării rolului de comandant" şi proba „discuţiilor în grupul fără lider" etc.).

În ciuda faptului că în arsenalul metodelor centrului de evaluare erau incluse şi tehnicile convenţionale prezentate anterior (testele de aptitudini, rapoarte de apreciere, date din fişa personală etc.), elementul caracteristic căruia i se acordă cea mai mare atenţie este utilizarea *probelor situaţionale* (care provoacă comportamente relevante în situaţii ce simulează activitatea în condiţii reale).

Astfel de probe implică utilizarea unui număr mare de evaluatori (o comisie), având un rol cheie în integrarea informaţiilor disponibile pentru a ajunge la o concluzie în cazul fiecărui candidat verificat. În *„proba rolului de comandant"* tipică, un candidat este numit la comanda unui grup de candidaţi şi i se cere să treacă grupul peste un obstacol, folosind în acest sens un echipament specific disponibil. Candidatul primeşte „misiunea" este lăsat apoi singur pentru a analiza situaţia, după care este asistat asupra modului în care îşi *„instruieşte"* grupul format tot din candidaţi care sunt solicitaţi în această situaţie să joace rolul de subordonaţi. Candidatul cu rol de comandant

este în continuare urmărit de comisie asupra felului în care dă ordine şi supraveghează asupra executării acestora şi mai ales, dacă modul în care face toate acestea are ca efect îndeplinirea misiunii primite.

Alte exerciţii practice cu rol de probe situaţionale pot fi" *îndeplinirea unor roluri speciale", „recuperarea răniţilor grav", „prezentarea în faţa trupei"* etc. Deşi aceste teste situaţionale sau simulări sunt cele mai impresionante tehnici care, la prima vedere, par foarte relevante privind potenţialul de ofiţer, trebuie să menţionăm că introducerea orientării metodice a centrului de evaluare în forţele armate ale unor aliaţi occidentali în timpul celui de-a doilea război mondial a însemnat, de asemenea, continuarea aplicării testelor de aptitudini de tip creion – hârtie şi a discuţiilor individuale prin participarea nemijlocită în comisiile de evaluare a psihologului. Şi aceasta, după cum vom vedea, datorită faptului că nicio metodă, luată separat, nu poate rezolva complet problema predicţiei performanţelor în specialităţile şi cariera militară. Orice metodă unică are limitele sale, o validitate predictivă limitată, aceasta din urmă putând fi aplicată numai prin combinarea „fericită" a unui minim de metode şi tehnici de evaluare (baterie de probe) având un aport informativ maxim pentru un scop concret de selecţie.

Cu tot entuziasmul adus de *probele situaţionale* în rândul factorilor de organizare a activităţilor de selecţionare a cadrelor în armatele străine, nu au întârziat să apară şi dezavantajele şi limitele acestor metode, atunci când acestea au fost analizate şi studiate critic sub aspectul eficienţei, al validităţii şi predicţiei privind potenţialul de realizare în carieră al celor selecţionaţi. În primul rând, în privinţa exprimării cantitative, numerice a performanţelor înregistrate de cei verificaţi prin aceste proceduri au apărut probleme incomparabil mai dificile decât în procedurile specifice testelor psihologice de tip creion – hârtie. Cu ajutorul *„testelor situaţionale"* nu se putea obţine o evaluare situaţională standardizată a

rezultatelor exprimate numeric, în baza cărora să se facă diferenţieri precise între candidaţi, asemănătoare celor obţinute cu ajutorul testelor psihologice de tip creion – hârtie. Cel mult se putea ajunge la o clasificare finală a candidaţilor, fie prin consens, fie pe baza agregării aprecierilor fiecărui evaluator. Pentru a compensa posibilitatea redusă de standardizare şi cuantificare a modului de obţinere a rezultatelor la probele situaţionale, centrele de evaluare folosesc un număr mare de dimensiuni şi criterii, în baza cărora este apreciat un candidat înainte de a se ajunge la clasificarea finală. Ajungerea la un acord între experţii comisiei de evaluare depinde de definirea clară a ceea ce urmează să fie evaluat, de realizarea unor ghiduri şi norme de clasificare, de pregătirea evaluatorilor de a le folosi. Chiar dacă acceptăm ideea că testele situaţionale ar surprinde „aptitudinile" şi „caracterul" candidaţilor şi că aprecierea acestora întrunesc consensul evaluatorilor asupra performanţei celor verificaţi, există încă surse potenţiale de erori de apreciere; de exemplu, efectul caracteristicilor unui anumit grup de candidaţi, potenţiale neconcordanţe în cadrul exerciţiilor, care tind să facă din fiecare testare un moment efectiv unic. Tehnologia modernă ar putea contribui la reducerea surselor de erori; de exemplu casetele video ar putea fi folosite în exerciţiile de „îndeplinire a rolurilor", caseta înfăţişând situaţii interpersonale şi, în punctele cheie, cerând candidatului să selecteze, dintr-o listă de opţiuni, o acţiune pe care o va executa, stabilind astfel ce va prezenta caseta în continuare. Tehnologia video poate fi folosită de asemenea, pentru a înregistra exerciţii astfel încât performanţele candidaţilor să poată fi reexaminate mai detaliat ulterior. Este posibil de asemenea să se folosească computerele ca parte integrantă a unor exerciţii în cadrul centrului de evaluare, ca de exemplu „discuţii în grup fără lider" în care candidaţii intră în interacţiune cu computerul sau chiar între ei prin intermediul tastaturii. Literatura de specialitate referitoare la centrele de evaluare sugerează

faptul că evaluatorii tind să supraestimeze informaţiile furnizate *de testele situaţionale*. Aceasta nu înseamnă că exerciţiile bine proiectate şi evaluatori bine pregătiţi nu pot avea ca rezultat evaluări cu putere de predicţie a performanţelor ulterioare. Studiile canadiene şi israeliene indică corelaţii cu criteriile cuprinse între 0,16 şi 0,34 pentru probele (exerciţiile) *„rolul de comandant" şi „discuţii cu grupul".* Asupra validităţii şi capacităţii de predicţie a metodelor centrelor de evaluare şi selecţionare a ofiţerilor s-au efectuat numeroase studii. În centrul atenţiei s-a aflat stabilirea validităţii clasificării finale şi nu a procedeelor componente sau a modului în care informaţiile ar putea fi mai bine integrate. Există păreri care susţin că anumite elemente componente ale testelor situaţionale ar putea avea capacitate mai mare de predicţie decât clasificarea finală, care uzează de un volum prea mare de informaţii a căror relevanţă se diminuează.

Unii psihologi au manifestat deseori tendinţa de a privi cu suspiciune testele situaţionale, în ciuda faptului că acestea au originea în activitatea psihologilor. Psihologii din comisia de selecţionare al Ministerului de Război Britanic din cel de-al 2-lea război mondial considerau că exerciţiile erau, într-o mare măsură, o diversiune ce putea fi folosită pentru a-i ţine ocupaţi pe colegii lor în uniformă în timp ce psihologii se ocupau de problema efectivă a evaluării pe baza testelor şi discuţiilor individuale.

Se subliniază în unele studii că aplicarea metodelor specifice centrelor de evaluare *consumă mai mult timp decât alte sisteme de selecţionare a cadrelor, iar costul activităţilor desfăşurate este mult mai mare*. Fără îndoială, există cel puţin două studii care indică faptul că este posibil ca centrele de evaluare militare să aibă eficienţa mai ridicată în raport cu costul. La un curs pentru ofiţerii Marinei Britanice erau admişi aproximativ 100 de cursanţi anual. Folosind ca prim criteriu eşecurile în pregătire din primii 4 ani de serviciu şi ca al doilea criteriu nivelul performanţei operaţionale din următorii 4 ani, s-a estimat că centrul de evaluare (validitatea clasificării finale în

cadrul selecţiei candidaţilor în jur de 0,40 pentru ambele criterii), comparat numai cu eficienţa procedeului de selecţie discuţie individuală (validitate 0,25), a realizat o economie de aproximativ 550.000 lire privind costul anual al cursanţilor în primii 8 ani de serviciu. Un studiu realizat în Marina Canadiană indică faptul că la fiecare 100 de candidaţi selecţionaţi, centrul de evaluare putea obţine un profit de 202.867 dolari în comparaţie cu procedura de selecţie numai pe baza discuţiilor individuale (90).

2.2.7. EVALUAREA BAZATĂ PE CONSTRUCTELE PSIHOLOGICE

Definirea acestei orientări metodice în activitatea de selecţionare a cadrelor militare în armatele străine este legată de următorii indici caracteristici: utilizarea *instrumentelor psihologice (a metodelor elaborate de psihologi) cu participarea directă a acestor specialişti în aplicarea probelor şi în interpretarea rezultatelor pe baza constructelor (conceptelor) psihologice, formulate în mod explicit*. Deşi în cadrul orientărilor metodice prezentate anterior sunt utilizate instrumente psihologice şi mai rar psihologi ca evaluatori, constructele şi termenii utilizaţi în evaluarea candidaţilor pot fi oarecum diferiţi de cei folosiţi în limbajul curent (cu excepţia domeniului de măsurare a aptitudinilor în care pot fi folosiţi termeni precum „capacitate intelectuală generală" sau „abilitate spaţială" etc.). *Evaluarea în baza modelelor psihologice tinde să utilizeze constructe (concepte) specializate în special în domeniul personalităţii*. De asemenea, se pare că există tendinţa, în cadrul acestei orientări metodice, să se utilizeze *metoda şi tehnicile de apreciere interpersonală în grupurile de egali* (colegi, camarazi). S-a demonstrat că, în cadrul centrelor de evaluare, *cele mai bune predicţii privind potenţialul ofiţerilor evaluaţi s-au realizat cu ajutorul metodelor psihologului, care şi-a completat instrumentarul său metodologic cu metode şi tehnici de apreciere interpersonală aplicate în grupuri de egali (colegi, camarazi, mai ales incluşi la cursuri cu programe*

de instruire intensivă, 90, 162**)** .

Aceste argumente au stat la baza tendinţelor de trecere treptată a sistemelor de selecţionare a cadrelor în unele armate occidentale de la metodele specifice centrelor de evaluare la orientarea metodică în care predomină constructele (criteriile şi metodele) psihologice de evaluare. Nu are niciun sens să se facă o distincţie netă între metodologia centrului de evaluare şi metodologia pe baza constructelor psihologice, deoarece unele tehnici, proceduri metodice sunt comune ambelor orientări. Se poate considera că pe această linie se înscriu unele studii privind armata germană, precum şi sistemul de selecţionare, în timpul celui de-al doilea război mondial, a ofiţerilor agenţi pentru Biroul serviciilor strategice (O.S.S. – strămoşul lui C.I.A.), chiar dacă autorii americani înclină să o considere drept sursă de inspiraţie pentru metodologia Centrului de evaluare. Personalul specializat de evaluare al O.S.S., a hotărât să aprecieze candidaţii pe baza unui set de cerinţe generale, stabilite prin examinarea solicitărilor profesionale *(motivaţia numirii în funcţie, potenţialul energetic şi iniţiativa, activismul, inteligenţa practică, stabilitatea emoţională, capacitatea de conducere, loialitatea) şi au utilizat în acest scop testele de tip creion – hârtie, discuţiile individuale, probele situaţionale, aprecierile colegilor şi observarea, analizarea modului de petrecere a timpului liber.* S-a pus accent pe o abordare *„holistică”* gen sistemică, psihologul acţionând ca observator şi ca evaluator, nu numai ca un creator de teste şi sisteme tehnice de măsurare. A fost desigur dificil să se culeagă date criteriu pentru un studiu asupra validităţii predictive destinat selecţionării *agenţilor speciali*, dar s-a constatat o corelaţie de 0,45 între *clasificarea finală şi aprecierile observatorilor din teren.* O reexaminare ulterioară a datelor a indicat faptul că selecţionarea în baza criteriilor clasice a personalului O.S.S. ar fi avut ca rezultat, o rată de succes a deciziei de 63%, iar folosirea metodologiei constructelor psihologice a crescut procentul succesului la 77%.

Metodele de evaluare având la bază constructele psihologice sunt utilizate în prezent pentru selecţionarea ofiţerilor în armatele Belgiei, Danemarcei, Israelului, Olandei şi Germaniei. De exemplu, ofiţerii de rezervă a armatei belgiene sunt supuşi unei serii de *teste de aptitudini, misiuni în grupuri mici, un test de pregătire fizică şi o serie de teste de personalitate (cu multe întrebări).* Înainte de a purta discuţii cu candidatul, psihologul studiază fişa cu profilul personalităţii şi alte date. Comisia pentru selecţionarea ofiţerilor primeşte raportul psihologului şi apoi elaborează o clasificare finală a candidaţilor.

Un studiu efectuat asupra a 261 de ofiţeri a indicat faptul că prin îmbinarea unei *baterii de teste de aptitudini cu evaluarea de către psiholog a responsabilităţii* (prin chestionare de personalitate) se obţine o predicţie foarte bună a unor indicatori de bază privind reuşita în activitatea de pregătire a celor selecţionaţi (corelaţie medie multiplă de 0,50). Adăugarea rezultatelor obţinute de candidaţi în procesul de selecţionare la exerciţiile de grup *(teste situaţionale)*, nu contribuie la creşterea coeficientului de predicţie. Desigur, este posibil ca evaluările personalităţii având la bază exerciţiile de grup şi interviul să conţină multe elemente inexacte şi, deci, să nu reprezinte o bază bună de predicţie a datelor criteriu. *O posibilitate care se întrevede, o reprezintă înlocuirea procedurilor de verificare directă a personalităţii (exerciţiile situaţionale şi interviul) cu inventarele de personalitate (chestionare cu foarte multe întrebări) aplicate în sistemul creion – hârtie sau pe computer.*

Există studii civile care arată indici de validitate crescuţi ale acestor instrumente de evaluare a personalităţii *pentru funcţiile de conducere*. De aici încrederea psihologilor militari că *inventarele (chestionarele) de personalitate* pot fi mult mai utile pentru selecţionarea ofiţerilor decât sugerează cifrele medii pentru celelalte profesii.

O problemă care diminuează capacitatea de predicţie

a chestionarelor de personalitate este faptul că unele dintre acestea sunt elaborate de psihiatri şi psihologi clinicieni şi vizează, în special, diagnosticul personalităţii la populaţia spitalizată (având unele tulburări psihosomatice şi psihice); validitatea lor pentru scopuri de selecţie profesională este mai redusă, iar răspunsurile dezirabile sunt mai evidente. Însă cercetările de psihologie aplicată în ultimele decenii au făcut să apară şi să fie validate inventare de personalitate care descriu dimensiuni psihice ale personalităţii normale cu importanţă deosebită în grupurile profesionale (C.P.I., 162).

Dezvoltarea inventarelor de personalitate pune şi mai acut problema utilizării acestora numai de către psihologi, care pot, printr-o pregătire adecvată de specialitate, să interpreteze scorurile obţinute pe diferitele scale ale profilului de personalitate (162).

O altă problemă pe care o ridică *inventarele de personalitate, ca metodă cheie în cadrul orientării metodologice a constructelor psihologice în evaluarea ofiţerilor*, o reprezintă timpul de testare necesar pentru a obţine punctaje edificatoare pe fiecare scală a profilului de personalitate (uneori şi peste 6 ore). Aici trebuie inclus şi timpul de interpretare a rezultatelor unui chestionar de personalitate care presupune o bună pregătire a psihologului pentru a putea interpreta orice fel de profil. Introducerea pe computer a unui cât mai mare număr de operaţii, de la aplicare şi până la unele interpretări a rezultatelor, soluţionează multe din problemele psihodiagnozei şi predicţiei profesionale cu ajutorul inventarelor de personalitate (este posibilă dezvoltarea în acest sector a elementelor sistemului expert).

Psihologii militari danezi s-au concentrat asupra selecţionării ofiţerilor după ce aceştia au absolvit academia militară pentru a prevedea succesul adaptării optime a acestora în anumite specialităţi militare deosebite şi în cariera de comandant. Procedura de selecţionare pentru acest scop cuprinde *teste de aptitudini, inventare*

de personalitate, tehnici de evaluare biografică, exerciţii de grup, un interviu psihologic de 30 de minute despre experienţa militară anterioară şi un interviu de 60 de minute despre familie, educaţie, preferinţe de petrecere a timpului liber, aspiraţii profesionale etc. Apoi psihologii poartă discuţii asupra fiecărui candidat, până se ajunge la un consens. Se prezintă, în final, comisiei de selecţionare un document scris cu concluziile examenului psihologic*. S-a constatat că între evaluările psihologilor şi performanţa profesională a acestor categorii de ofiţeri există o corelaţie mult mai bună decât celelalte procedee de selecţionare. Combinaţia dintre evaluările realizate de psihologi şi mediile de absolvire a unor cursuri de perfecţionare profesională se apreciază ca fiind cel mai bun indicator de promovare a acestor ofiţeri.*

O componentă caracteristică orientării metodice având la bază constructele psihologice în evaluarea cadrelor militare o constituie *metoda evaluării interpersonale* aplicată în grupurile de egali care se instruiesc (interaprecierea colegilor, camarazilor). Există numeroase studii care au constatat o validitate medie de 0,50 pentru nominalizările în scris făcute de colegi (de ex. „Cine din grupul tău va avea cele mai bune performanţe în pregătirea ca ofiţer în specialitatea … indică pe primii 4 şi ultimii 4 ofiţeri din acest grup”; sau „Alcătuieşte un clasament al valorii aptitudinale a colegilor din grupul tău de instruire privind specialitatea”… sau „Acordaţi o notă de la 1 la 9 fiecărui coleg din grupă în privinţa nivelului de pregătire manifestat la specialitatea …)? Corectitudinea şi obiectivitatea acestor evaluări făcute de colegi sunt în funcţie de perioada de timp în care grupul a funcţionat (de cel puţin o lună), de caracterul regimului de activitate desfăşurat în grup (normal sau intensiv), de cine şi cum a aplicat procedura de culegere şi prelucrare a acestor informaţii de interapreciere. Această metodă este foarte informativă când ea este aplicată de către psihologi, în regim de asistenţă psihologică în cadrul programelor de instruire intensivă, iar informaţiile de evaluare obţinute pe

această cale sunt valorificate ulterior de aceiaşi experţi, atunci când ofiţerii absolvenţi ai cursurilor de perfecţionare profesională, participă la anumite examene pentru selecţionarea şi promovarea în funcţii (162).

Majoritatea candidaţilor ofiţeri intră în Forţele de Apărare ale Israelului ca soldaţi şi, către sfârşitul pregătirii de bază sunt culese într-un mod sistematic evaluările colegilor lor („cel mai bun prieten” şi „cel mai bun potenţial lider” etc.). S-a constatat o corelaţie crescută între evaluările colegilor şi mediile şi calificativele obţinute la sfârşitul pregătirii de bază de către ofiţerii absolvenţi (corelaţie peste nivelul 0,58). Când între aceste două proceduri a existat un decalaj mai mare s-au studiat măsurile de perfecţionare a sistemului de notare şi apreciere în cadrul procesului de instruire astfel încât acesta să se ajusteze la realitatea evaluată.

Începând cu anul 1986 orientarea metodică de tip „Centrul de evaluare” a fost înlocuită de o procedură mai redusă aplicată de către psihologii israelieni, având la bază *testele creion – hârtie, inventarele de personalitate şi discuţiile individuale*. Se fac evaluări ale *sociabilităţii, inteligenţei sociale, stabilităţii emoţionale, aptitudinilor de conducere, devotamentului faţă de organizaţia militară, fermitatea şi perseverenţa în condiţii de stres.* Evaluarea finală are la bază *aprecierile interpersonale ale colegilor, scorurile obţinute la testele creion – hârtie şi unele concluzii rezultate în urma aplicării unor teste situaţionale.*

Un alt exemplu de trecere de la metodologia centrului de evaluare la metodologia pe bază de constructe psihologice în selecţionarea cadrelor ni-l oferă studiile efectuate în Forţele Armate ale Germaniei. În cadrul metodologiei de tip C.E. (unde numai un membru al comisiei de evaluare este psiholog) candidaţii erau apreciaţi de către fiecare evaluator în funcţie de 14 dimensiuni. În cadrul noii metodologii (din 1987) numărul dimensiunilor a fost redus la 11; 5 dimensiuni sunt apreciate independent atât de către psihologi cât şi de

ofiţeri, 3 dimensiuni numai de către ofiţeri şi 3 numai de către psihologi. Dimensiunile sau constructele apreciate numai de către psihologi sunt: *capacitatea de învăţare, motivaţia realizării, rezistenţa la stres şi raţionamentul*. Psihologii pun la baza evaluării acestor criterii *testele de aptitudini, o compoziţie scrisă, un chestionar biografic întemeiat pe constructele derivate din cercetările asupra personalităţii şi o discuţie individuală structurată*. Ofiţerii se ocupă de aplicarea unor teste situaţionale. Echipa de evaluare propune avizul de selecţie; se poartă discuţii în comisie numai în cazul apariţiei unor dezacorduri.

Acum, dăm, un ultim exemplu de trecere de la metodologia C.E. la metodologia bazată pe constructele psihologice. Ofiţerii din trupele speciale ale Armatei României sunt supuşi la o serie de teste de aptitudini intelectuale generale şi speciale, şi la o serie de inventare de personalitate, la probe situaţionale în grupuri mici, la un test de pregătire fizică. Înainte de a purta discuţii cu candidaţii, psihologul studiază fişa cu profilul personalităţii şi alte date. Comisia pentru selecţionarea ofiţerilor primeşte raportul psihologului şi apoi elaborează o clasificare finală a candidaţilor. Ceea ce se poate remarca este faptul că în clasamentul final sunt integrate scorurile subiecţilor la probele psihologice, probele situaţionale şi testul de pregătire fizică. În zonele extreme ale clasamentului final există o mare concordanţă a celor trei categorii de probe (162).

Orientarea metodologică pe bază de constructe psihologice prezintă unele avantaje datorită perfecţionării criteriilor şi metodelor de evaluare şi, de aici, o capacitate predictivă superioară.

O altă deosebire faţă de procedurile de selecţionare a cadrelor militare anterioare este şi faptul că recunoaşte necesitatea că psihologii trebuie să realizeze anumite tipuri de evaluări ale candidaţilor în cadrul cărora trebuie folosite constructe psihologice pentru descrierea candidaţilor şi nu limbajul uzual.

2.2.8. NOUA TEHNOLOGIE: INFORMATIZAREA ŞI TENDINŢELE DE DEZVOLTARE ŞI APLICARE A MODELELOR PSIHOMETRICE ÎN SELECŢIA CADRELOR MILITARE

2.2.8.1. Testarea aplicată pe calculator

Noua tehnologie informaţională produsă prin computerizare influenţează în mod inevitabil tendinţele de dezvoltare şi de aplicare a metodelor psihometrice în selecţia profesională. Cu atât mai evidentă este această influenţă cu cât informatizarea devine o politică guvernamentală şi produce mutaţii în toate domeniile activităţii economico-sociale a unei naţiuni. În SUA, congresul american a decis să accelereze punerea în aplicare a unui program naţional de instaurare a testării factorului uman pe bază de calculator (128).

a) Descriere

Termenul de „testare aplicată pe calculator" semnifică faptul că testele sunt puse pe un calculator în loc de metoda clasică de testare „creion – hârtie". Această testare a apărut rapid deoarece calculatorul oferă şi posibilitatea unor teste care sunt irealizabile prin metoda creion – hârtie. Este vorba de testele psihomotorii şi cele dinamice. Pentru testele psihomotorii „joysticks-ul" şi, eventual, pedalele sunt cuplate la calculator şi permit măsurarea coordonării psihomotrice a candidatului.

Pentru testele dinamice, imaginile (şi/sau sunetele) sunt propuse ca material de test. Astfel, este o mare diferenţă pentru un candidat care are de memorat un material când i se dă un timp să-l structureze el însuşi şi altceva este când computerul îi impune ritmul. Aceste posibilităţi (de asistare pe calculator) dau o valoare adăugată calităţii bateriei clasice de selecţie.

b) Avantaje şi inconveniente

— motricitate;
— dinamică;
— adaptativitate;

— analiza răspunsurilor;
— ritm individual de lucru;
— instrucţiuni de nivele diferite;
— scurtarea timpului pentru stabilirea imediată a scorului;
— calcularea rezultatelor fără eroare;
— execuţie înalt standardizată;
— motivaţie ridicată pentru candidat;
— material la un cost foarte ridicat;
— dezvoltare complexă a procedurii de testare.

2.2.8.2. Testare adaptativă computerizată (CAT)

a) Descriere

CAT nu utilizează doar computerul ca mijloc de testare, ci se sprijină şi pe teoria „item – răspuns" (Item Respons Theory – I.R.T.). Aceasta este o metodă nouă de construcţie a testelor şi permite individualizarea executării unui test. Se începe cu o întrebare de dificultate medie. În cazul în care candidatul răspunde corect, se continuă cu o altă întrebare, de dificultate crescândă. Dacă răspunsul este greşit se pune o întrebare mai uşoară.

b) Avantaje şi inconveniente

— o mai bună măsurare a capacităţilor slabe şi ridicate;
— economia de timp;
— o motivaţie ridicată;
— o bună protecţie a testului;
— aplicabilitatea testului la un public larg;
— existenţa unui computer;
— dezvoltarea foarte complexă a procedurii;
— necesitatea unei experienţe ridicate.

2.2.8.3. Simularea „bazată pe evaluarea aptitudinală (SBAA)"

a) Descriere

SBAA utilizează simulatoarele ca instrumente de selecţie. Este foarte mult utilizată în selecţia piloţilor (şi în general, pentru funcţiile de operator). Fie că este vorba de

simulatoare reale de antrenament, fie că este vorba de simulatoare construite special pentru selecţie, simulatoarele imită cât mai bine posibil realitatea.

b) Avantaje şi inconveniente

— marea validitate de construcţie;
— avantajul evaluării „holistice”;
— imposibilitatea imitării totale a realităţii;
— costul enorm;
— o foarte mare specificitate a funcţiei.

2.2.8.4. Abordarea holistică a) Descriere

În psihometria clasică se foloseşte câte o măsurare separată pentru fiecare aptitudine.

De aceea, când se doreşte evaluarea aptitudinilor pentru o sarcină complexă, trebuie să se recurgă la combinarea măsurilor izolate cu ajutorul mijloacelor statistice.

Folosind o astfel de metodă se pierde din vedere capacitatea utilizării simultane a aptitudinilor complexe. Iată de ce abordarea holistică încearcă să examineze toate aceste capacităţi complexe „dintr-o dată”, printr-o singură probă complexă. Nefiind posibilă măsurarea riguroasă a aspectelor parţiale, în schimb, prin această metodă, putem face o bună estimare a eficienţei globale a candidatului. Această tehnică face obligatoriu apel la simulatorul de selecţie. Marea diferenţă dintre această tehnică şi simularea bazată pe evaluarea aptitudinală (SBAA) constă în faptul că în abordarea holistică simulatorul de selecţie încorporează numai probe tipic psihologice, fără a simula o situaţie existentă în realitate. Acest lucru reduce mult preţul de cost.

b) Avantaje şi inconveniente

— aprecierea integrală a candidatului;
— apariţia unor teste sofisticate;
— relativa specificitate a funcţiei

2.2.8.5. Reţeaua neuronală artificială (N.R.A.)

N.R.A. funcţionează prin analogie cu creierul uman.

Constă dintr-un foarte mare număr de elemente simple care imită funcţia neuronului şi care alcătuiesc, datorită conexiunilor reciproce, o reţea. Reţeaua neuronală artificială este capabilă „să înveţe” să facă predicţii. Concret, se poate folosi N.R.A pentru a furniza date de la un mare număr de candidaţi, atât apţi cât şi inapţi şi, după un volum crescut de calcule, poate calcula direct pragul fiecărei date de selecţie pentru predicţia unui rezultat în viitoarea funcţie.

Avantajul acestui sistem constă în faptul că nu trebuie să se formuleze ipotezele prealabile cu privire la relaţia dintre datele selecţiei (predictorii) şi datele – criteriu (performanţele în procesul instruirii şi formării profesionale).

Aceasta este fără îndoială raţiunea pentru care calitatea predicţiei performanţelor în procesul de formare prin N.R.A. este aproape întotdeauna mai bună decât cea făcută prin *regresie liniară multiplă.*

Al doilea avantaj este că volumul de muncă al examinatorului este considerabil redus faţă de sistemul clasic de selecţie (128).

Există în schimb şi câteva inconveniente ale sistemului de selecţie prin N.R.A.

Modelul de activitate funcţionează pe principiul *„cutiei negre”,* ceea ce semnifică faptul că psihologul vede prea puţin din ceea ce se petrece în interiorul N.R.A. Iată de ce este nevoie ca, prin sondaj*, psihologul să examineze predicţiile făcute şi prin metodele clasice.*

2.2.8.6. Algoritmi de repartiţie prin cercetare operaţională

Odată candidaţii examinaţi se pune problema repartizării lor, în raport de posturile libere. Până în prezent, metodele utilizate au fost construite într-o manieră secvenţială.

Se stabileşte un clasament al candidaţilor şi se caută pentru fiecare candidat în parte un post adecvat, începând cu cei mai buni. Dar, această metodă de repartizare nu

este cea mai bună din punctul de vedere al armatei. Aici, pentru a ameliora repartiţiile este necesar să se ia în consideraţie toţi candidaţii pentru toate posturile disponibile. Acest lucru este posibil doar datorită folosirii algoritmilor cercetării operaţionale.

2.2.8.7. Realitatea virtuală

Realitatea virtuală este o probă care „transportă" individual într-o lume tridimensională artificială. Pentru aceasta el are o cască cu câte un ecran pentru fiecare ochi, datorită cărora va percepe o imagine tridimensională. În anumite situaţii i se furnizează şi nişte mănuşi, care permit să-i dea o impresie de sensibilitate atunci când apucă obiectul virtual.

Uneori se pot folosi şi „setting-uri" mai costisitoare care „plasează" individul pe o „platformă" care-i permite „să meargă" în toate sensurile.

Computerul înregistrează toate mişcările individului (mişcarea şi poziţia capului, deplasarea picioarelor, mişcarea mâinilor) precum şi adaptarea lor la realitatea virtuală. Actualmente tehnologia nu este încă suficient de dezvoltată pentru a crea o iluzie convenabilă, dar este cert că această tehnică va oferi într-un viitor apropiat posibilitatea unei evaluări complet nouă şi standardizată prin noi dimensiuni (128).

2.2.9. CONCLUZII

Psihologii sunt implicaţi nu numai în evaluarea şi în dezvoltarea unor elemente cu putere de predicţie a performanţei profesionale militare, ci au o contribuţie personală directă şi în selecţionarea ofiţerilor pentru diferitele specialităţi şi funcţii în armatele străine şi la noi. Calitatea corpului ofiţerilor este acum, fără îndoială, diferită de ceea ce ar fi putut să fie fără participarea psihologilor. Dintr-o anumită perspectivă aceasta poate fi considerată o simplă îmbunătăţire a eficienţei activităţii militare, dar scopul vizat a fost *şi creşterea corectitudinii*

procedurilor de selecţionare a cadrelor, deoarece, cu cât criteriile de selecţionare sunt mai explicite cu atât sunt mai valide procedurile. Influenţa psihologilor a avut deci un important rol social în selecţionarea valorilor umane în armată, iar în sens pronunţat politic, un rol democratic în promovarea acestora pe merite exclusiv personale, de aptitudine şi competenţă.

În acest subcapitol s-a prezentat de asemenea contribuţia psihologilor în selecţionarea cadrelor în armatele moderne printr-o serie de roluri pe care aceştia şi le-au asumat: *de cercetător care se ocupă de dezvoltarea instrumentelor psihodiagnostice şi de participant activ în procesul de selecţionare*. Niciunul din aceste roluri nu este mai important decât celălalt. Ele trebuie considerate complementare: implicarea directă fără suportul cercetării este lipsită de informaţii şi, în final, contraproductivă; chiar şi cea mai bună cercetare va fi lipsită de importanţă fără participare şi perfecţionare în rezolvarea problemelor practice ale selecţionării.

Într-o perspectivă mai largă ne-am străduit să prezentăm pe scurt ceea ce mulţi psihologi, în colaborare cu colegii lor militari, au realizat în acest secol în armatele străine şi la noi. Selecţionarea cadrelor militare este acum radical diferită de ceea ce a fost cu 50 de ani în urmă. Fără îndoială, în perspectiva începutului de secol următor, vor avea loc schimbări substanţiale. Nu este posibil să se anticipeze cu exactitate aceste schimbări (deşi tehnologia informaţională va juca, fără îndoială, un rol major în ceea ce priveşte aplicarea, prelucrarea şi interpretarea datelor privind performanţele umane şi integrarea acestora în scop de evaluare). În schimb putem afirma că psihologii trebuie să se implice pe deplin în aceste schimbări dacă se doreşte realizarea de noi progrese şi pentru a nu se pierde rezultatele eforturilor din ultimii 50 de ani. Acestea sunt şi concluziile optimiste ale studiilor de sinteză la care am făcut referiri la începutul acestui capitol (90, 162).

2.3. PROFILUL PSIHOAPTITUDINAL ŞI DE PERSONALITATE OPTIMAL AL OFIŢERULUI DE INFORMAŢII
(psihoprofesiograma ipotetică)

2.3.1. MODELUL CLASIC AL SELECŢIEI PSIHOLOGICE. ETAPELE ŞI METODELE STUDIULUI PSIHOPROFESIOGRAFIC ŞI DE VALIDARE A PROFILULUI DE PERSONALITATE OPTIMAL ÎN MUNCA DE CERCETARE ŞI INFORMAŢII MILITARE

Modelul clasic al selecţiei, ca orice model de selecţie este bazat pe *diferenţele individuale.* El încearcă să selecteze acele persoane care întrunesc în cea mai mare măsură acele atribute importante pentru succesul profesional. Figura nr. prezintă procesul în 6 etape (paşi) al modelului clasic al selecţiei profesionale (149, 166)

Pasul 1: Analiza psihologică a profesiei, a compartimentelor, funcţiilor, posturilor

O analiză competentă a unor specialităţi profesionale cu solicitări relativ comune (apoi compartimentele, funcţiile şi posturile în organizarea activităţii) din care să reiasă atributele psihice implicate în realizarea performanţelor profesionale, constituie o condiţie de bază a succesului în acţiunea de selecţie psihologică. Multe probleme în selecţia personalului apar de la neînţelegerea adecvată a activităţii şi a cerinţelor sale.

Persoana potrivită pentru o funcţie sau activitate este acea persoană care este în cea mai mare măsură compatibilă cu aceste cerinţe.

O persoană foarte potrivită pentru o funcţie (activitate), poate să nu fie la fel de potrivită pentru altă funcţie (activitate).

Rezultatul analizei profesiei (funcţiei) este concretizat în *psihograma ipotetică* alcătuită de psiholog (atributele psihice considerate a fi obligatorii pentru realizarea succesului), care facilitează stabilirea (alegerea)

criteriilor privind performanţele profesionale şi a instrumentelor de selecţie (predictorilor).

Pasul 2: Alegerea criteriilor şi a instrumentelor de selecţie (a predictorilor)

Această etapă vizează 2 aspecte: stabilirea criteriilor şi selecţia predictorilor. Alegerea, stabilirea şi măsurarea criteriilor reuşitei profesionale este o operaţie dificilă şi laborioasă. Ea presupune estimarea elementelor definitorii ale eficienţei profesionale*, a ceea ce deosebeşte un profesionist bun de unul necorespunzător.* Deosebirea dintre profesionistul bun şi cel slab în specialităţile complexe se prefigurează cu mult înainte în cadrul programelor de formare şi perfecţionare profesională.

De aceea studiile de predicţie a reuşitei profesionale stabilesc indicatorii – criteriu (datele L) *în perioadele de instruire, pregătire şi formare profesională a specialiştilor*. Criteriile odată alese trebuie exprimate într-o unitate de măsură (formalizate, cuantificate).

Predictorii sunt instrumente de selecţie care permit să se prevadă cu o anumită probabilitate performanţa (eficienţa) şcolar – profesională a candidaţilor. Ei sunt rezultatele (scorurile) obţinute în cadrul expertizei psihodiagnostice (la teste, la probele de laborator, la chestionarele de personalitate etc.).

Pasul 3: Măsurarea performanţelor

După ce au fost stabilite criteriile şi predictorii sunt măsurate performanţele subiecţilor la cele două serii de variabile. De fapt problema este rezolvată în două moduri: pe lucrători încadraţi pe post, deci experimentaţi ca specialişti sau pe candidaţi la încadrare care apoi sunt lăsaţi până când se pot face unele aprecieri (se pot colecta indicatori – criteriu) privind adaptarea şi integrarea lor profesională. Primul caz se încadrează într-un tip de *validare concurentă* al celor două serii de variabile, cel de-al doilea se raportează la o *validare predictivă* a acestora.

În practică sunt utilizate ambele metode, fiecare din ele prezentând avantaje şi dezavantaje (Tiffin, Mc Cormick, 1968).

De regulă, măsurarea *performanţelor – predictor* se face prin aplicarea testelor şi altor tehnici psihodiagnostice de laborator, iar măsurarea *performanţelor – criteriu* se realizează prin culegerea datelor privind conduita şi rezultatele în activitatea şcolar – profesională şi prin formalizarea acestora din urmă cu ajutorul unor metode şi tehnici ale investigaţiei de teren (aplicate în cadrul colectivului formativ şi profesional).

Pasul 4: Evaluarea validităţii predictorilor sau evaluarea dependenţei predictorilor în raport cu criteriile.

Această etapă presupune intervenţia cu *mijloace statistice* pentru atestarea existenţei sau nonexistenţei unei relaţii între instrumentele de predicţie şi criteriile stabilite.

O „baterie de selecţie” (ansamblu de teste şi probe psihodiagnostice) poate fi considerată validă numai dacă conţine suficienţi predictori care corelează semnificativ statistic cu un număr suficient de criterii ale reuşitei profesionale. În cele mai multe cazuri această procedură statistică constă în *calcularea coeficientului de corelaţie*.

Etapa a 4-a este esenţială pentru elaborarea unei proceduri de selecţie întrucât determină dacă diferenţele între scorurile predictor, corespund cu diferenţele între scorurile-criteriu, deci dacă predictorii sunt valizi sau nu. Dacă predictorii sunt valizi atunci există o legătură semnificativă între scorurile predictor şi scorurile – criteriu (cele două serii de măsurători variază direct sau invers proporţional după cum coeficientul de corelaţie este pozitiv sau negativ situat undeva între ±0,10 – 0,90, în funcţie de numărul eşantionului de date).

Dacă un predictor este lipsit de validitate, atunci nu există nicio corespondenţă între cele două scoruri (coeficientul de corelaţie se situează undeva sub ±0,10).

Pasul 5: Determinarea utilităţii predictorilor sau decizia privind utilitatea metodologiei de selecţie

Studiul de validitate a predictorilor efectuat în etapa

anterioară facilitează decizia privind valoarea diagnostică şi prognostică a testelor care vor fi reţinute şi vor alcătui „bateria de selecţie” (setul de predictori). Vor fi şi teste (predictori) la care trebuie să se renunţe întrucât ipotezele care au stat la baza experimentării lor au fost infirmate. Dacă nu sunt suficienţi predictori (bateria de teste nu acoperă suficient aria de predicţie a criteriilor stabilite), atunci se continuă verificarea şi altor teste şi probe psihodiagnostice (predictori), reluându-se etapele anterior parcurse.

Decizia privind utilitatea procedurii şi instrumentelor de selecţie sunt direct legate de validitatea acestora, de rata de selecţie (raportul dintre numărul de locuri vacante şi numărul de candidaţi), cât şi de raportul cost – beneficiu.

Dacă un predictor este lipsit de validitate nu există niciun motiv de a se mai analiza utilitatea sa întrucât utilitatea este în cea mai mare măsură determinată de validitate.

Pasul 6: Reanalizarea programului de selecţie

Orice program de predicţie psihologică a succesului profesional are un caracter dinamic şi schimbător. O „baterie de selecţie” dovedită a fi bună în prezent, după un număr de ani poate să nu mai fie la fel de validă. Examinatorii şi examinaţii se schimbă, la fel profesiile şi conţinutul lor, condiţiile de muncă etc.

Deci, indiferent de cât de întemeiat (fundamentat) a fost un program de selecţie, este necesar ca periodic să fie supus unei operaţii de reevaluare şi optimizare *(contravalidare).*

Unii predictori îşi pierd validitatea, predictori invalidaţi în prezent pot dobândi validitate în alte condiţii etc.

Orice program de selecţie trebuie să-şi reevalueze periodic legătura funcţional – statistică dintre *predictori şi criterii*, întrucât *orice „baterie de selecţie”* poate să se uzeze moral datorită unor schimbări în condiţiile şi conţinutul ocupaţiilor profesionale. Reevaluarea şi

contravalidarea „bateriei de selecţie” trebuie efectuate la un interval de cel puţin 5 ani pentru fiecare categorie de personal expertizabil.

2.3.2. CĂI ŞI METODE DE STUDIERE A CERINŢELOR PSIHICE ALE ACTIVITĂŢII DE INFORMAŢII ÎN SERVICIUL NOSTRU (PSIHO-PROFESIOGRAMA IPOTETICĂ A OFIŢERULUI DE INFORMAŢII ÎN DIFERITE VARIANTE)

Modalităţile de analiză şi studiu psihologic al solicitărilor muncii de informaţii în scopul descrierii profilului de personalitate optim pentru adaptarea performantă la această profesie (studiu psihoprofesiografic) constituie o activitate complexă care a determinat serviciile de informaţii moderne să înfiinţeze compartimente specializate în structura proprie, încadrate cu psihologi care să implice cu metode ştiinţifice pentru rezolvarea eficientă a problemelor de examinare, selecţie şi asistenţă psihologică a personalului din subordine.

În principiu, o bună selecţie începe printr-o ANALIZĂ a solicitărilor funcţiilor (compartimentelor serviciului). Este foarte important să se cunoască bine caracteristicile necesare executării în bune condiţii a unei specialităţi militare. Pe baza rezultatelor acestei analize se poate decide care sunt însuşirile psihice ce trebuie examinate prin selecţie.

Sunt utilizate de către laboratoarele de psihologie ale serviciilor de informaţii, cu mici diferenţe metodico-organizatorice, următoarele căi de analiză psihologică a solicitărilor acestei munci, în scopul stabilirii profilului de personalitate performant pentru specificul acestei profesii (psihograma profesională a ofiţerului de informaţii):

— *studierea literaturii beletristice de spionaj* (îndeosebi cărţile scrise pe această temă de foşti ofiţeri operativi cu talent scriitoricesc sau în colaborare cu scriitori preocupaţi de acest domeniu de activitate); pe lângă o realitate transfigurată de talentul autorului există în aceste cărţi fine analize psihologice ale tipului de om şi

de personalitate cerut de această profesie, profilul însuşirilor şi trăsăturilor sale, modalităţile cele mai eficiente de formare, instruire şi antrenament, natura şi specificul relaţiilor interpersonale în cadrul acestor organizaţii secrete etc.;

— *schimbul de experienţă între compartimentele (laboratoarele) psihologice ale serviciilor de informaţii (pe plan intern şi extern); aici intră şi studierea literaturii psihologice pe această temă),* a cărei procurare şi accesibilitate este foarte dificilă, din motive lesne de înţeles (introducerea în planul de căutare a temelor care interesează laboratorul de psihologie din Direcţia Informaţii şi Reprezentare Militară a dus la achiziţionarea unor materiale informative cu caracter mai mult sau mai puţin general, pe care le-am semnalat în lista bibliografică a acestei lucrări);

— *investigaţiile psihoprofesiografice ale compartimentului (laboratorului) psihologic efectuate asupra personalului încadrat în diversele compartimente ale activităţii serviciului propriu de informaţii* **–** anchetele pe bază de chestionar – folosind metoda experţilor, studiile de validare a unor teste utilizate în cadrul examenelor psihologice efectuate la personalul operativ în scopuri diferite, aplicarea unor metode de cunoaştere nemijlocită a solicitărilor muncii în diverse compartimente, studierea conţinutului disciplinelor de învăţământ ale muncii de informaţii inclusiv prin participarea cercetătorului în calitate de cursant la programele de instruire şi formare de bază pentru activitatea de cercetare şi informaţii militare (autorul cercetării a participat în acest scop în calitate de cursant la „Cursul de comandanţi de companie şi grup cercetare în dispozitivul inamicului prin paraşutare” şi la „Cursul Postuniversitar de Perfecţionare a Conducerii Activităţii de Informaţii Militare” cu durata de 8, respectiv 6 luni).

S.Pacaud propunea încă prin anii 1959 ca metodă de lucru (pentru psihologii specializaţi în selecţia ocupaţională) însuşirea profesiei de către analist aceasta

uşurându-i munca de investigaţie.

Desigur că aplicarea metodei observării prin participare are şi limite ce ţin de complexitatea ocupaţiei studiate. Se cunosc totuşi, în unele armate moderne dublele specializări ale unor cadre active (medic – paraşutist, medic – pilot, medic – cosmonaut, psiholog – paraşutist, psiholog – pilot, psiholog – cosmonaut), care permit o activitate rodnică de cercetare la interferenţa celor două specializări (162).

O cale evidentă prin care cercetătorul poate studia solicitările psihice şi comportamentul organizaţional este *participarea activă la programe de instruire intensivă în scop de specializare în activitatea studiată*. Participarea la procesul de instruire se justifică pentru domeniul informaţiilor şi pentru că, manualele (lecţiile – manualele nu există) şi bibliografia rămâne discretă asupra mijloacelor (cum trebuie făcut). Mutismul la scrieri este semnificativ în acest caz. Fie că adevăratele manuale există şi rămân secrete prin voinţa serviciilor speciale de a nu-şi divulga metodele, fie că acestea nu există, pentru că învăţarea exclusiv pe cale orală e mai sigură, nelăsând nicio urmă sau pentru că această învăţare practică – pentru că e accentuat practică – nu poate fi obiectivată într-un text descriptiv. Practica după cum se ştie, oferă mai mult îndemânare decât cunoştinţe (74). *Observarea prin participare* este cercetarea în care cercetătorul devine membru activ al unităţii organizaţionale pe care o studiază pentru a realiza cercetarea.

Adoptând observarea prin participare cercetătorul pariază în mod conştient pe faptul că avantajele participării depăşesc unele probleme epistemologice (implicarea subiectivă a cercetătorului, dificultatea efectuării în acelaşi timp şi a activităţii de învăţare şi de observator detaşat a comportamentului său şi al celorlalţi, influenţarea comportamentului celorlalţi etc.). Este fără îndoială adevărat că în anumite cazuri şi activităţi „nu există înlocuitor pentru experienţă”. Observarea prin participare este recomandată îndeosebi în activităţile cu

înaltă încărcătură psiho–emoţională, aşa cum sunt şi activităţile operativ – informative (74, 162).

Desigur că un avantaj al cercetării prin participare este posibilitatea ca ea să rămână secretă – nu este necesar ca subiecţii să ştie că sunt observaţi. Acest potenţial ridică, totuşi, câteva probleme etice. Observarea participativă în secret se justifică însă, când se studiază comportamente considerate ca „ilegale”. Nu când se studiază procese funcţionale, considerate normale ale comportamentului organizaţional, aşa cum ne-am propus noi în cadrul cursurilor de pregătire la care am participat în calitate de cursant (rol principal) şi în calitate de analist (rol secundar, neoficial).

Pentru analiza psihologică a activităţii şi specialităţilor militare luate în studiu, pe lângă metoda *observaţiei directe şi observaţiei participative*, am utilizat, în etapa preliminară, *metoda interviului.* Pe această cale am trecut dincolo de ceea ce se observă şi se simte direct prin participarea în cadrul procesului de instruire în activitatea studiată. Am intervievat specialiştii militari consideraţi experimentaţi şi performanţi *(metoda experţilor).* Aceştia au fost întrebaţi asupra unor aspecte psihologice implicate numai în activitatea operaţională, greu de sesizat de către cercetător în activitatea de instruire chiar prin participarea sa directă la aceasta (orice activitate de instruire nu poate modela în totalitate activitatea practică în slujba căreia se realizează).

Aşa cum a reieşit şi din capitolul „Dimensiunea psihologică a activităţii de informaţii” analiza efectuată ne-a permis obţinerea unei imagini de ansamblu asupra relaţiei om – tehnică, om – om – în cadrul organizaţiei studiate, asupra conţinutului operaţiilor de culegere, analiză, stocare, evaluare şi distribuire a informaţiilor (inventarierea sarcinilor pe compartimente şi posturi) asupra „momentelor cheie” sau critice *(studiul incidentelor critice)* ale acestui tip de activitate, din care se deduc procesele psihice antrenate, exigenţele umane sau psihologice ale profesiei (Anexele 3, 4, 5).

Elaborarea şi aplicarea unui *chestionar psihografic* prin care informaţia referitoare la atributele psihice solicitate în activitatea de informaţii este sistematizată şi formalizată (cuantificată) a reprezentat un moment important în faza psihologică având ca obiectiv selecţia cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (v. chestionarul privind calităţile dezirabile şi însuşirile indezirabile în activitatea ofiţerului de informaţii, anexa nr. 2).

În sfârşit, analiza psihologică a urmărit să identifice elementele cele mai complexe, tensionale, pline de responsabilitate, periculoase ale activităţii studiate din punct de vedere al conţinutului şi condiţiilor de îndeplinire.

Informaţii relevante privind cerinţele psihice ale activităţii operativ – informative au fost obţinute prin *analiza psihologică a erorilor operaţionale în acest domeniu de activitate, prin analiza profilului psihic de personalitate al ofiţerilor cu manifestări de inadaptare sau dezadaptare profesională*.

Despre psihologia activităţii de informaţii se învaţă deopotrivă din povestiri autobiografice şi romane. Competenţa cea mai înaltă îşi are sorgintea din cunoştinţele desprinse din varii surse, din biblioteci specializate, unde se află laolaltă autobiografii, rapoarte, analize, eseuri şi lucrări de ficţiune.

În general, există o convergenţă acceptabilă a informaţiilor obţinute, pe aceste căi relativ diferite cu privire la profilul aptitudinal şi de personalitate cerut de munca de informaţii, cu accente diferite pe anumite grupe de însuşiri psihice examinate de la un serviciu de informaţii la altul, sau privind modalităţile de dezvoltare a lor în procesul de pregătire şi perfecţionare profesională a cadrelor lor operative.

Aşa de exemplu, pentru admiterea în G.R.U., principalul, la examenul psihologic, nu este stabilirea nivelului de cunoştinţe, ci *capacitatea de a însuşi o mare cantitate de informaţii, într-un timp scurt, în stare de*

emoţie puternică şi în condiţii de impedimente diverse (în timpul rezolvării testelor de performanţă: inteligenţă, memorie, atenţie, spirit de observaţie, erau introduşi în sala de testare, factori de bruiaj – zgomotul de fond al unor înregistrări audio cu diferite conţinuturi care să distragă atenţia, persoane care vorbeau în timp ce candidaţi rezolvau testele, lucrul continuu fără pauză câteva ore la rând etc.). Examinarea este organizată în aşa fel încât să se pună în evidenţă trăsături psihice de personalitate cum sunt (199):

1. — stabilitatea stării de spirit, echilibrul psiho-emoţional (lipsa încordării excesive);

2. — capacitatea de a muncii intens şi în condiţii de stres, stăpânirea de sine;

3. — nivelul optimismului, încrederii în sine;

4. — capacitatea imaginativă, creativitatea;

5. — adaptabilitatea, flexibilitatea, orientarea în situaţie, independenţa în gândire şi acţiune;

6. — sinceritatea, loialitatea, cinstea;

7. — simţul umorului, sociabilitatea;

8. — voinţa, perseverenţa, tenacitatea;

9. — autocontrolul corporal (pus în evidenţă prin lipsa emotivităţii, ticurilor nervoase, gesturilor necontrolate, prin coordonarea mişcărilor, prin agilitate, supleţe fizică şi psihică).

Concepţia formării ofiţerilor de informaţii în G.R.U. pune accent pe dezvoltarea *stăpânirii de sine, autocontrolul* începând cu cel corporal, psihofiziologic, pe cultivarea *spiritului agresiv, voluntar, combativ, dur*. Modelul pregătirii este împrumutat de la sportul de performanţă, un rol deosebit avându-l aici antrenamentele fizice care să ducă la călire psihică corespunzătoare (199).

Educarea psihoemoţionalităţii prin practicarea unor exerciţii şi prin realizarea unui program de pregătire cu accentul pe nivelul corporal, reiese şi din orientarea rusească privind baza de recrutare a oamenilor pentru serviciul de spionaj militar. Personalul G.R.U. provine din ofiţerii formaţi în eşaloanele inferioare ale cercetării

(trupele speţnaz), în care accentul pregătirii psihice este dat de antrenamentele psihofizice de supravieţuire (salturile cu paraşuta în orice condiţii, variate şi grele, săriturile din tren, de pe poduri, lupta corp la corp, rezistenţa fizică) cu mare încărcătură neuropsihică şi emoţională care formau stabilitatea emoţională a luptătorilor în situaţii de pericol (prin antrenamente de autocontrol corporal se înlătură o serie de temeri – fobii: de înălţime, de încăperi închise, de viteză, de sânge, de câini, şerpi, broaşte etc.). Trebuia dobândită credinţa deplină în controlul intern „corpul nostru este supus voinţei noastre, aşa că printr-un efort de voinţă orice boală, până şi cancerul, poate fi alungată, din organism; oamenii puternici nu se îmbolnăvesc”, asta se întâmplă numai celor „slabi cu duhul” – această formulare sintetizează dezideratul autocontrolului individual prin antrenamente în care nivelul său corporal este intens utilizat. Pregătirea se întemeiază foarte mult pe exerciţiile fizice dar în cadrul lor trebuie acordată, tot timpul, atenţie psihologiei.

În concepţia formativă a G.R.U. — preluată din sporturile de performanţă*, voinţa* reprezintă o trăsătură de bază a personalităţii ofiţerului de informaţii. Citez „principalul e să vrei ceva, căci după aceea totul depinde de antrenament, succesul apare numai atunci când antrenamentul (al memoriei, al muşchilor, al psihicului, al voinţei, al perseverenţei) îl duce pe om până la limita posibilităţilor sale; când sfârşitul antrenamentului se transformă într-o adevărată tortură – dar el trebuie să ajungă să-şi cunoască precis această limită („eu pot sări în sus 2 metri, pot memora de la prima lectură 2 pagini dintr-un text într-o limbă străină, pot să mă ridic în mâini în sus de la podea de 153 ori”); şi fiecare antrenament este util când va constitui o încercare de a dobândi propriul record de ieri; „să ştiu că crăp, dar am să mă ridic de 154 de ori de la podea; în viaţă câştigă acela care s-a învins pe sine, cel care şi-a învins frica, lenea, şovăiala”. (199).

Interesantă este viziunea care se transmite din

literatura rusă despre o particularitate psihică a profilului ofiţerului de informaţii – şi anume *autocunoaşterea realistă a individului cu plusurile şi slăbiciunile, cu luminile şi umbrele sale*, care de fapt aparţin naturii umane. „Important este nu să-ţi ascunzi limitele, înclinaţiile vicioase, faţă de ceilalţi şi faţă de sine, ci să ţi le recunoşti pentru a le lua în stăpânire, prin voinţă. Numai atunci eşti bun, poţi să te perfecţionezi ca personalitate. Firea umană este uneori vicioasă şi incorigibilă: sunt oameni buni şi răi. Buni sunt oamenii care nu ascund fiara ce se cuibăreşte în ei. Cei mai periculoşi sunt aceia care, în toate privinţele îşi demonstrează trăsăturile pozitive şi sunt convinşi în firea lor că sunt numai buni. Cele mai cumplite crime din istoria omenirii au fost săvârşite de oamenii care se considerau perfecţi, care nu aveau obiceiul să bea votcă, nu fumau, nu-şi înşelau nevasta şi dădeau mâncarea din palmă veveriţelor… E primejdios cel care nu-l interesează câtuşi de puţin femeia (suferă de o anomalie psihocomportamentală şi sexuală, spunem noi). Tocmai din rândul unor asemenea inşi se pot găsi sadicii, disimulaţii şi ucigaşii. Trebuie să-ţi placă sexul feminin şi să nu faci un secret din aceasta. Şi puterea trebuie să-ţi placă. Orice fel de putere şi să nu ascunzi asta” – scrie Suvorov în lucrarea citată mai sus. Mai cu seamă în munca de informaţii nu trebuie să ascundem că dorim intens puterea pe care ne-o poate da competenţa profesională, adăugăm noi.

Este elocvent următorul citat din cartea amintită privind spiritul competitiv, de autoperfecţionare, care domină mentalitatea agentului de informaţii din G.R.U.: „Sunt verificat mereu, toată viaţa voi fi verificat, asta-i meseria; sunt verificat la capitolele:

1 – sănătate, condiţie psihofizică;
2 – echilibru psihic;
3 – stăpânire de sine;
4 – capacitate imaginativă – creativitate, inteligenţă;
5 – memorie;
6 – atenţie şi spirit de observaţie;

7 – devotament, loialitate".

Selecţionarea psihologică este continuată în procesul de instruire. În majoritatea serviciilor de informaţii militare sunt radiaţi de la cursul intensiv de pregătire specifică, ofiţerii care:

— nu rezistă fizic şi psihic la solicitările cursului de pregătire intensivă (stări de lipotimie, insomnie, îmbolnăviri);

— nu deprind priceperea de a-şi da seama când sunt supravegheaţi operativ (filaţi); devin sau sunt prea interpretativi, suspicioşi (văd peste tot persoane care îi supraveghează operativ);

— fac multe greşeli sau se pripesc în adoptarea hotărârilor;

— nu au aptitudini şi nu pot să studieze 2 limbi străine;

— nu reuşesc să-şi însuşească istoria diplomaţiei şi a spionajului; structura, tactica, strategia, armamentul şi perspectivele armatei naţionale şi a inamicilor (199).

Tot la fel de riguroase şi detaliate par să fie testarea şi examinarea candidaţilor pentru serviciile israeliene de informaţii. Verificările candidaţilor pentru academia MOSSADULUI se desfăşoară pe durata a câteva săptămâni şi chiar luni. Comisia de selecţionare este formată din ofiţeri operativi, medici, psihiatri, psihologi. Printre metodele şi criteriile de selecţie figurează (156):

— test pentru calităţile fizice – condiţie fizică;

— chestionare de personalitate şi psihiatrice (în total 30 pagini cu întrebări);

— teste de inteligenţă, memorie, spirit de observaţie;

— testul poligraf (detectorul de minciuni) pentru verificarea emoţionalităţii , sincerităţii;

— teste situaţionale (sarcini practice de rezolvat – pe loc, fără o pregătire prealabilă – cum ar fi de exemplu să apară într-un bloc, la un balcon, fără să dea proprietarului apartamentului de bănuit că n-ar fi cine pretinde că este).

Verificarea pare să fie extrem de severă, prin criterii şi metode. Pentru o serie de 15 oameni selecţionaţi şi

admişi să urmeze cursul sunt verificaţi, de regulă, 5.000 de candidaţi. Şi pe deasupra, nu este obligatoriu ca toţi cei 15 să-şi termine cursul.

Un test obişnuit în timpul cursului este *chestionarul „sociometric”,* pe care cursanţii îl completează la fiecare 2 săptămâni. La acest test fiecare dintre cursanţi îi înşiră pe colegii de curs în ordinea preferinţei, luând în consideraţie un număr de criterii: operativitatea, gradul de încredere, cinstea, prietenia, amabilitatea, agreabilitatea etc. (156).

Într-o incitantă lucrare pe profil intitulată „Anatomia spionajului” autorul ei, reputatul scriitor spaniol Domingo Pastor Petit, în capitolul privind calităţile indispensabile ale *agentului secret,* menţionează că acestea ar putea fi rezumate prin următoarele:

1 – însuşirea de a investiga şi capacitatea de a observa detalii;

2 – aptitudinile de psiholog (empatia şi intuiţia în cunoaşterea oamenilor);

3 – înclinaţiile şi aptitudinile pentru limbi străine;

4 – memoria vizuală;

5 – răbdarea şi mai mult decât răbdarea, spiritul de sacrificiu;

6 – sângele rece, adică mult curaj şi nervi de oţel;

7 – cunoştinţe solide de geografie, economie, ideologie, ştiinţe militare, energie nucleară, astronautică şi o bogată cultură generală;

8 – cunoştinţele de drept internaţional;

9 – capacitatea de disimulare;

10 – imaginaţia pentru stratageme;

11 – dăruirea şi abnegaţia.

Acelaşi autor adaugă: „În S.U.A. s-au făcut investigaţii psihologice pentru a stabili trăsăturile cele mai relevante ale aşa-zisului *agent secret ideal*. Rezultatul acestor studii sunt următoarele zece concluzii:

1. Înainte de orice, agentul trebuie să posede un moral foarte ridicat şi interes sincer faţă de misiunea încredinţată. Cu alte cuvinte: să facă totul dintr-o vocaţie autentică (aptitudini plus interes, motivaţie intrinsecă

pentru acest tip de activitate).

2. Să fie energic, activ şi întreprinzător.

3. Să fie bogat în resurse psihice (să gândească cu rapiditate, să fie prudent, să posede o judecată sigură, să ştie să se comporte cuviincios şi apropiat cu fiecare persoană, cu reacţii adecvate fiecărei situaţii, să aibă idei, să fie îndemânatic şi priceput în orice activitate manuală).

4. Trebuie să-şi controleze nervii, să dovedească tărie faţă de orice suferinţă, să fie răbdător, calm, tenace.

5. Să fie capabil să se adapteze la orice mediu, să dovedească spirit de echipă, în acelaşi timp să ştie să cunoască şi să exploateze slăbiciunile unora, însă să fie sincer cu oamenii până la limita rezonabilă, adică în sensul de a nu suscita bănuială, neîncredere.

6. Să ştie să inspire spirit de colaborare, să organizeze, să administreze şi să conducă grupurile şi să nu se eschiveze de la nicio responsabilitate.

7. Să fie discret, să accepte voluntar anonimatul, să ştie să tacă şi să asculte, să păstreze un secret.

8. Să fie în stare să disimuleze şi să manipuleze pe ceilalţi, atunci când stăpâneşte situaţia (capacitatea de dominare a celorlalţi).

9. Este necesar să fie agil, hotărât, îndrăzneţ, curajos.

10. Să ştie să observe, amintindu-şi cu precizie detaliile, să fie capabil a-şi da seama cu absolută claritate de ceea ce a văzut, să aprecieze valorile propriilor observaţii şi să le integreze, într-o formă globală, unui complex de fapte.

Tabloul n-ar fi complet dacă nu s-ar evidenţia şi *defectele* pe care nu trebuie să le posede un astfel de agent tip, şi anume:

— Nu trebuie să sufere de vreo anomalie sexuală (impotenţă, perversitate, complex de inferioritate). Să fie sănătos în acest domeniu, ca şi în celelalte.

— Nu trebuie să fie prea evaziv, visător sau sentimental.

— Să nu fie niciun Adonis şi niciun Quasimodo.

Spionul ideal trebui să treacă neobservat, însă, să fie agil, cu o bună condiţie fizică. Altfel, ca înfăţişare, să se confunde cu masa, adică să nu fie nici frumos, dar nici urât.

— Să nu fie vanitos, încrezut şi arogant.

— Să nu fie un introvertit, taciturn sau ipohondru, nici cu o tendinţă de analiză filosofică excesivă, nici cu angoasa binelui sau răului. Să nu fie anxios, depresiv, impulsiv, irascibil. Trebuie să fie extravertit, obiectiv şi realist (156).

Specialiştii sud-africani referindu-se la natura şi profilul de personalitate a unui spion, arată că este important de ştiut cum arată acesta, cum apreciază, pentru a evita şabloanele cunoscute serviciilor de contrainformaţii şi deci desconspirarea în faţa acestora. Ei afirmă că există 3 profile generale de personalitate (sindromuri sau ansambluri de însuşiri care apar împreună), şi care fiecare conţine numai parţial însuşirile ideale, întrucât acestea coexistă, cu o serie de defecte sau slăbiciuni. Nu se poate spune care profil este mai bun, dar este important de menţionat că agentul îşi va alege comportamentul care se potriveşte cel mai bine misiunii sale. Aceste 3 profile de bază ale unui spion, pot fi (74):

1. *Tipul psihopat*. În conformitate cu un anume model teoretic persoana care poate duce o viaţă dublă este cea mai potrivită pentru activitatea de spionaj. Se acreditează ideea că o viaţă dublă (cum este cea desfăşurată de un spion, prin rolul său) cauzează de regulă presiune nervoasă, care pentru un psihopat este normală şi deci nu-i va influenţa activitatea. Singura problemă şi poate cea mai importantă, care nu favorizează un profil ce frizează patologia psihică este faptul că psihopatul este persoana care „nu are conştiinţă” (scrupul moral) şi nu prezintă încredere. Pe de altă parte, capacitatea de dedublare, de disimulare, de a juca diferite roluri nu este numai o caracteristică psihostructurală negativă, caracteropată sau sociopată ci, poate să fie şi o trăsătură accentuată, o aptitudine dobândită în exercitarea unor profesii cum sunt

cele de actor, conducător, nu numai de spion (dacă geniul este foarte aproape de nebunie, tot aşa şi spionul profesionist este adesea la limita psihopatiei).

2. Tipul introvert. Datorită personalităţii lor, introverţii sunt dintr-un anumit punct de vedere oameni excelenţi pentru activitatea de spionaj. Motivul acestui lucru este faptul că sunt conştiincioşi referitor la problema securităţii şi nu trebuie impulsionaţi pentru a lucra. Introverţii au dezavantajul că nu li se poate pretinde să fie sociabili sau să lucreze cu alţi oameni. În unele compartimente ale muncii de informaţii aceste din urmă deficienţe nu reprezintă un impediment prea mare.

3. *Tipul extravert.* Extraverţii sunt oameni care comunică uşor cu alţi oameni şi sunt prietenoşi cu colegii, fapt pentru care ei culeg informaţiile. Din cauza faptului că sunt mereu în centrul atenţiei se pot compromite uşor. Desigur că aceasta din urmă manifestare poate să fie prezentă numai la extravertitul extrem şi „fără caracter". Majoritatea oamenilor sunt ambiverţi, adică situaţii între cele două trăsături ale firii accentuate excesiv cum sunt introversiunea extremă şi extraversiunea extremă.

Indiferent de profilul sau *psihopatoid, introvertit sau extravertit*, pentru a avea succes un spion trebuie să aibă, conchid specialiştii sud-africani, următoarele trăsături (187):

1. inteligenţă;

2. creativitate;

3. multă capacitate de efort şi conştiinciozitate (datorită faptului că de regulă are de făcut două munci);

4. adaptabilitate;

5. spirit de disciplină;

6. capacitate de asumare voită a riscurilor;

7. loialitate şi devotament, capacitatea de a inspira încredere celorlalţi;

8. perseverenţă (voinţă, răbdare);

9. capacitatea de cunoaştere a oamenilor sub aspect psihointelectual.

În alte surse bibliografice (153) se afirmă că toţi cei

utilizaţi de către serviciile de informaţii sunt persoane;

— culte;

— inteligente;

— şirete;

— inventive;

— de multe ori cinice;

— imorale;

— lipsite de prejudecăţi;

— gata să tragă foloase personale din orice situaţie.

Ei (spionii) reprezintă, în conştiinţa opiniei publice drept „eroii infami" ai societăţii, dar întotdeauna indispensabili. Activitatea operativă în cadrul unui serviciu de informaţii presupune atât evidenţierea şi folosirea celor mai bune calităţi umane, cât şi a unor trăsături de caracter şi de comportament negativ, agentul respectiv fiind chemat să acţioneze cu eficienţă atât în virtutea unora, cât şi a altora.

Serviciul contrainformativ al Statelor Unite (F.B.I.), în procesul de selecţionare a cadrelor operative uzează de criterii nu tocmai „ortodoxe", din care pot fi menţionate următoarele:

— să nu te încrezi niciodată într-un agent care lucrează doar pentru câştig, pentru că, în mod cert va încerca să obţină bani şi din altă parte (vezi evaluarea motivaţiei recrutării);

— să faci eforturi de a trece neobservat (vezi dacă poate accepta anonimatul);

— să dai dovadă de disponibilitate în orice circumstanţă în a ignora toate preceptele, toate regulile, toate normele anterior acceptate, în scopul reuşitei misiunii (vezi curajul şi voinţa de atinge scopul).

După cum se poate vedea, conform doctrinei F.B.I. pot fi încălcate morala, etica, legea, atunci când este în joc „interesul suprem de stat".

Atunci când se analizează profilul psihologic al agenţilor recrutaţi de serviciile ex-sovietice, se poate aprecia că acesta apare mult mai sofisticat decât cel american. Generalul K.G.B. ANATOLEVICI, scria în

MANUALUL DE RECRUTARE: *„Acordaţi atenţie persoanelor mai puţin favorizate de natură, sau după caz, celor care suferă de anumite complexe de inferioritate, celor ahtiaţi după putere şi prestigiu, dar înfrânte de anumite circumstanţe. Apartenenţa la o organizaţie puternică şi prestigioasă (a se citi KGB) le poate da sentimentul de superioritate faţă de cei pe care, în mod obişnuit, îi invidiază în viaţa de zi cu zi”* (74).

De aici se poate deduce că KGB-ul selecţiona şi angaja subiecţii cu personalitate de *tip paranoic*, pentru că numai paranoicii sunt, prin natura lor, suspicioşi, introvertiţi şi, din punct de vedere emoţional reci, disociind prestaţiile intelectuale de stările emoţionale (trebuie reţinut faptul că se referă numai la agenţii recrutaţi, nu la cadrele KGB).

Portretul robot al „agentului ideal” din punct de vedere al criteriilor psihologice, urmărite de recrutorii şi formatorii de agenţi operativi ai serviciilor de „intelligence” italiene este următorul: *„O persoană detaşată de stările afective şi emoţionale, cu mult autocontrol asupra propriilor impulsuri, cu un pronunţat spirit de adaptare, capabil să intre uşor în relaţii cu alte persoane, dotat cu o bună memorie; în acelaşi timp, trebuie să fie o persoană comună şi, în egală măsură, pe cât de neînsemnată, pe atât de capabilă”*.

Se apreciază de către specialişti italieni că, agenţii operativi cei mai capabili sunt recrutaţi, de regulă, dintre ofiţerii activi, din Arma Carabinierilor (un fel de poliţie militară). Aceştia, înainte de a intra în serviciul de informaţii, urmează cursuri destul de dure de schi, alpinism, paraşutism, topografie, supravieţuire, trageri, autoapărare, studiul obiectivelor militare, folosirea explozibililor etc. (162).

Din investigaţiile noastre efectuate, aplicând şefilor de birouri şi secţii din Direcţia Informaţii Militare (25 ofiţeri) un chestionar structurat pe şase întrebări, a rezultat schiţarea a două profile de personalitate, unul ideal şi celălalt indezirabil pentru asigurarea succesului

profesional în munca de informaţii (Anexa 2).

Aceste profile se aseamănă destul de mult cu cele vehiculate în literatura provenită din străinătate, iar pe deasupra reprezintă conştientizarea trăsăturilor negative şi pozitive de personalitate la nivelul personalului din serviciul nostru de informaţii.

Astfel din prelucrarea răspunsurilor obţinute în scris la punctul 1 al chestionarului: *„Enumeraţi, în ordine descrescătoare a importanţei lor, cel puţin 10 însuşiri psihoindividuale şi de personalitate absolut obligatorii, pentru asigurarea succesului profesional în munca de informaţii*" – s-a obţinut în ordinea descrescătoare a frecvenţei şi procentajului însuşirile semnalate, în următorul profil ideal al ofiţerului de informaţii:

Grupe de trăsături Frecvenţă Procentaj Rang

1. Caracter, onestitate, loialitate, seriozitate, corectitudine, cinste, 32 17,7 1
principialitate, spirit de disciplină.

2. Inteligenţă, judecată, gândire logică, capacitate de analiză 32 17,7 1
şi sinteză.

3. Abilităţi interpersonale, agreabilitate, tact, diplomaţie, 27 11,6 2
capacitate de comunicare, sociabilitate, colegialitate, spirit de echipă.

4. Stăpânire de sine, autocontrol, calm, echilibru, rezistenţă la stres, 24 10,3 3
la restricţii, la frustrare.

5. Studios, cult, competent, cu interese de cunoaştere variate, 20 8,6 4
cu orizont.

6. Curaj, îndrăzneală, iniţiativă, 16 6,8 5
capacitate de asumare a riscului.

7. Adaptabilitate generală, orientare, 11 4,7 6
flexibilitate.

8. Fizic plăcut, prezentabil, elegant, 11 4,7 6

manierat.
9. Bun organizator, priceput la 10 4,2 7
oameni.
10. Capacitate de atenţie, spirit 9 3,8 8
de observaţie.
11. Memorie bună şi aptitudini 8 3,4 9
pentru învăţarea limbilor străine.

Prelucrarea datelor obţinute la punctul 2 al chestionarului de opinie *„Enumeraţi, în ordinea descrescătoare a gravităţii, cel puţin 5 trăsături psihoindividuale şi de personalitate (defecte, vicii), care constituie «pericole» pentru reuşita profesională a ofiţerului de informaţii*", a condus la schiţarea următorului profil respins (indezirabil) pentru munca de informaţii:

Grupe de trăsături Frecvenţă Procentaj Rang

1. Neloialitate, aroganţă, lipsă de caracter, egoism, supra40 25,8 1
estimare de sine, indisciplină, carierism, lăcomie, parvenitism.
2. Anxietate, emotivitate, nervozitate, labilitate psihică, 31 20,00 2
irascibilitate.
3. Vicii (dependenţa de alcool, droguri, perversitate sexuală, 28 18,00 3
jocuri de noroc).
4. Nepregătire profesională, incompetenţă, plafonare 24 15,4 4
intelectuală, necunoaştere a unei limbi străine.
5. Lăudăroşenie, pălăvrăgeală, incapacitatea de a păstra secrete, 14 9,0 5
indiscreţie.
6. Lipsa aptitudinilor, a spiritului de observaţie, prostie, mediocri10 6,4 6
tate, incapacitate de efort susţinut.
7. Perimism, neîncredere în sine 3 2,0 7

8. Dezordonat, neglijent în ţinută, fără maniere. 3 2,0 7

9. Inapt medical. 1 0,6 8

10. Introvert, necomunicativ, nesociabil. 1 0,6 8

După cum se remarcă, în limbajul comun alternează conceptele empirice cu construcţiile psihologice în descrierea profilului de personalitate a ofiţerului de informaţii. Gruparea însuşirilor după conţinutul lor este oarecum relativă, dar redă în mare parte conţinutul reprezentărilor pe care ofiţerii noştri de informaţii le au despre profilul de personalitate ideal şi indezirabil pentru activitatea operativ-informativă.

Din analiza tuturor calităţilor apărute în răspunsuri reiese că imaginea reprezentativă privind „ofiţerul de informaţii" în serviciul nostru este dată de profilul de personalitate al ataşatului militar.

2.3.3. PSIHOPROFESIOGRAMA IPOTETICĂ A ACTIVITĂŢII DE INFORMAŢII – CONVERGENŢA PERSPECTIVELOR PRIVIND PROFILUL OPTIMAL DE PERSONALITATE AL OFIŢERULUI DE CERCETARE ŞI INFORMAŢII MILITARE

Pentru metodologia de selecţie psihologică, psihograma ipotetică reprezintă doar punctul de plecare. Însuşirile, trăsăturile de personalitate şi capacităţile psihice deduse din caracterul descriptiv al psihogramei ipotetice trebuie să fie operaţionalizate în constructe (dimensiuni, trăsături) psihologice ale persoanei, măsurabile prin aplicarea metodelor şi testelor de capacitate şi de personalitate.

În practica selecţiei psihologice a personalului listele de cerinţe psihice ale unei specialităţi sau profesii se reduc la *un număr minim de însuşiri ale personalităţii relevante* pentru determinarea succesului profesional, posibil de măsurat, diagnosticat cu ajutorul probelor şi testelor psihologice (162).

Pentru ca examenul psihologic să fie operativ el nu trebuie să vizeze un număr prea mare de aptitudini şi trăsături de personalitate ce trebuie să fie evaluate (aceasta deoarece, cu cât numărul însuşirilor psihice de diagnosticat este mai mare, cu atât mai dificilă este integrarea datelor într-o apreciere globală a celui examinat).

Deoarece este foarte actuală această tendinţă în psihologia evaluării personalităţii, face carieră în practica psihodiagnostică modelul celor 5 factori fundamentali (dimensiuni) în care pot fi incluse toate însuşirile de personalitate (modelul BIG FIVE). Aceştia sunt:

1. STILUL EXPRESIV (orientarea internă – externă)

INTROVERSIUNE – EXTRAVERSIUNE

(rezervat, tăcut) – (expansiv – sociabil)

2. STILUL INTERPERSONAL (atitudinea faţă de ceilalţi)

ANTIPATIE – AGREABILITATE

(inabil, respingător) – (abil, agreabil, onest)

3. STILUL DE MUNCĂ (atitudinea faţă de muncă)

DELĂSARE – CONŞTIINCIOZITATE, RESPONSABILITATE

(fără simţul datoriei) – (conştiincios, serios)

4. STILUL EMOŢIONAL (autocontrolul emoţional)

INSTABILITATE EMOTIVĂ – STABILITATE EMOŢIONALĂ

(nervos, impulsiv) – (calm, echilibrat, rezistent la stres)

5. STILUL INTELECTUAL, CULTURAL (complexitatea cognitivă)

SIMPLITATE – COMPLEXITATE CONGNITIVĂ

(rigid, tradiţional) – (flexibil, inteligent, creativ)

Mai mult decât atât, examenul şi expertiza psihologică la personalul operativ din munca de informaţii vizează, după opinia specialiştilor, capacităţi (însuşiri) psihice ce pot fi incluse în 3 dimensiuni ale profilului de personalitate ce reflectă fondul aptitudinal specific (Anexele 3, 4, 5:

1. *dimensiunea operaţională a capacităţilor (aptitudinilor) intelectuale generale şi specifice* (inteligenţă, memorie, creativitate, atenţie şi spirit de observaţie, capacitate de analiză, sinteză, reactivitate verbală – prin intermediul cărora se realizează procesarea informaţiilor);

2. *dimensiunea capacităţilor (trăsăturilor) psihostructurale individuale* (însuşirile temperamentale, atitudinale şi de comportament) prin care se realizează autocontrolul, autoreglarea şi integrarea valorică a personalităţii (stabilitatea psihoemoţională, autocontrolul, rezistenţa la stres, la frustrare şi restricţii, adaptabilitate generală, loialitatea, onestitatea, încrederea în sine, tenacitatea, perseverenţa, unitatea eului, capacitatea de autocunoştere etc.);

3. *dimensiunea capacităţilor (abilităţilor) interpersonale şi de comunicare* (sociabilitatea, agreabilitatea, aptitudinea verbală generală, aptitudinea de învăţare, exprimare şi comunicare în limbi străine, intuiţia psihologică, aptitudinile organizatorice, de comunicare, persuasiune, negociere, dominare) prin intermediul cărora persoana se exprimă şi obţine efectul scontat în relaţiile cu ceilalţi.

În raport cu capacitatea de adaptare la solicitările activităţii operativ-informative, oricare dintre dimensiunile şi componentele menţionate se constituie ca factori aptitudinali (şi de capacitate) în măsura în care au implicaţii dovedite asupra nivelului de performanţă profesională (în cadrul unui studiu de validare).

S-au pus în evidenţă profile şi exigenţe diferenţiale pe compartimente ale muncii de informaţii şi contrainformaţii. Astfel, specialiştii italieni, referindu-se la standardele minime în interpretarea scorurilor la probele (testele) psihologice pe cele 3 dimensiuni mari ale profilului de personalitate, descrise mai sus, au adoptat o atitudine diferenţiată pe categorii de personal operativ, astfel (162):

— *pentru personalul cu misiuni de culegere a*

informaţiilor în exterior, exigenţele sunt maxime pentru toate cele 3 dimensiuni ale profilului de personalitate descris mai sus (se acceptă numai subiecţii cu scoruri peste nivelul mediu la aproape toţi indicatorii aptitudinali testaţi: operaţionali – intelectuali, psihostructurali şi interpersonali);

— *pentru personalul cu misiuni de contraspionaj* se acceptă şi subiecţi cu scoruri de nivel mediu la aptitudinile intelectuale generale (inteligenţă, memorie, spirit de observaţie) însă se manifestă exigenţă maximă (scoruri peste nivelul mediu) pentru capacităţile psihostructurale de personalitate (stabilitate emoţională, stăpânire de sine, onestitate, loialitate, cunoaştere de sine etc.) şi pentru abilităţile interpersonale şi de comunicare cu ceilalţi (sociabilitate, agreabilitate, abilităţi în cunoaşterea celorlalţi, aptitudinile organizatorice, de persuasiune, negociere, dominare etc.);

— *pentru personalul cu misiuni de analiză şi sinteză a informaţiilor*, exigenţele sunt maxime (scoruri peste nivelul mediu) la testele care pun în evidenţă capacităţile intelectuale (inteligenţa, capacitate de analiză şi sinteză, gândire logică, raţionament) iar pentru celelalte două dimensiuni psihice ale personalităţii (psihostructurală şi interpersonală) este obligatoriu cel puţin un nivel mediu al rezultatelor la teste.

2.4. STRUCTURA PROFILULUI PSIHOAPTITUDINAL ŞI DE PERSONALITATE OPTIMAL AL OFIŢERULUI DE INFORMAŢII (ipotezele cercetării proprii)

Analiza activităţii de informaţii prin procedeele şi metodele menţionate ne-au permis într-o anume fază a cercetării psihoprofesiografice să facem ipoteze asupra atributelor psihice importante pentru ofiţerul cu atribuţii şi misiuni deosebite din acest domeniu, pe care le-am operaţionalizat şi supus evaluării prin metode şi teste psihologice. Sistematizarea acestor atribute într-o

structură a profilului psihoaptitudinal şi de personalitate optimal constituie psihograma ipotetică supusă la studii succesive de validitate. Prezentăm în continuare acest profil şi considerentele pentru care am ales aceste atribute psihice pentru a fi supuse cercetării de validitate, într-o fază intermediară a cercetării noastre (162).

După cum vom demonstra într-un capitol privind studiul de validare a psihogramei ipotetice a ofiţerului de informaţii militare, au fost şi unele ipoteze infirmate, ceea ce a determinat reluarea procesului de experimentare a testelor psihologice destinate a acoperi acest profil optimal de personalitate.

Una dintre problemele psihodiagnozei acestui profil îl constituie faptul că unele trăsături globale de personalitate se lasă mai greu măsurate printr-o singură metodă sau test (ex. loialitatea, caracterul, credibilitatea, motivaţia). Iar când se obţin date prin mai multe metode sau teste, dificultatea decurge din integrarea şi interpretarea lor univocă (162).

2.4.1. CAPACITĂŢILE (APTITUDINILE) INTELECTUALE GENERALE ŞI SPECIFICE (DIMENSIUNEA COGNITIVĂ, OPERAŢIONALĂ, INSTRUMENTALĂ A PERSONALITĂŢII)

a) Coeficientul de inteligenţă

Ca aptitudine generală intelectuală, inteligenţa a constituit şi în serviciile de informaţii militare, o capacitate a personalităţii în primul rând luată în atenţie şi diagnosticată, atât în scop de selecţie personal, cât şi în scopul aprecierii şi promovării profesionale a acestuia. De fapt denumirea serviciilor care se ocupă de captarea şi distribuirea informaţiilor, în limba anglosaxonă, vine de la etimologia cuvântului inteligenţă. De aceea aceste servicii au fost denumite „inteligente”. Cercetările au demonstrat o corelaţie directă şi semnificativă între inteligenţă, capacitatea de conducere şi desfăşurare de activităţi care presupun situaţii şi sarcini care cer aptitudini intelectuale

(Anexa 3).

Şi în ancheta pe bază de chestionar desfăşurată de noi în rândul cadrelor din serviciul nostru de informaţii, inteligenţa este plasată între primele 5 grupe de calităţi (pe acelaşi loc cu loialitatea, onestitatea, caracterul superior) în cadrul profilului de personalitate ideal.

În principiu, testele de inteligenţă generală conţin un număr de probleme de rezolvat (itemi) care permit diagnosticarea diverselor aspecte ce definesc inteligenţa: informaţia (cultura generală), capacitatea de analiză şi sinteză, raţionamentul logico-aritmetic, vocabularul, stabilirea analogiilor, surprinderea succesiunii, perceperea întregului, capacitatea de concentrare, deosebirea dintre esenţial şi neesenţial, capacitatea de învăţare şi adaptare la o situaţie nouă ş.a. În prelucrarea şi interpretarea rezultatelor se utilizează un complex aparat statistico-matematic, testele de inteligenţă având un grad ridicat de standardizare, ceea ce înseamnă că se urmăreşte crearea unor condiţii egale de examinare şi apreciere pentru toţi subiecţii. După conţinutul sarcinilor de rezolvat, modul în care se prezintă acestea, există *teste nonverbale (figurative), teste verbale şi teste combinate*. Testele figurative de inteligenţă (nonverbale) măsoară capacitatea de înţelegere a relaţiilor dintre obiecte (imagini) adică calitatea desfăşurării operaţiilor mentale specifice inteligenţei generale preponderent native. Testele verbale de inteligenţă conţin probleme de rezolvat în care limbajul verbal deţine un rol esenţial, ca urmare a unor operaţii mentale preponderent dobândite în procesul de instruire şi culturalizare a individului.

În opinia generală, cât şi în studiile de validare, coeficientul de inteligenţă este considerat un indice semnificativ pentru o persoană performantă. Însă, studiile mai arată că, atât în cazul cadrelor de conducere, cât şi în cazul ofiţerului de informaţii, inteligenţa nu este singurul factor determinant al reuşitei profesionale, ea este o condiţie necesară – îndeosebi un anumit prag trebuie atins (cel puţin nivelul mediu) – dar nu şi suficient. Însuşirile

structurii psihice de personalitate (stăpânire de sine, autocontrolul psihoemoţional, tenacitatea, stilul de personalitate etc.) capătă o pondere, cel puţin tot la fel de importantă, dacă nu mai importantă pentru profilul de personalitate performant în astfel de activităţi (coeficientul de personalitate, inteligenţă emoţională).

Noi am găsit corelaţii semnificative ale coeficientului de inteligenţă cu indicatori de performanţă în procesul de instruire la ofiţerii cursanţi ai Cursului Postuniversitar de Informaţii Militare (cu spiritul de autoperfecţionare, media generală de absolvire a cursului, nivelul pregătirii teoretice, nivelul pregătirii practice, rezistenţa la stres, autocontrolul emoţional, statutul de prestigiu).

b) Gândirea critică (spiritul critic)

În munca de informaţii discernământul critic al gândirii, uşurinţa de a sesiza absurdul, ficţiunea de realitate într-o relatare scrisă (poveste) capătă valenţe aptitudinale specifice pentru ofiţerul de informaţii. Scorurile înregistrate la un astfel de test ar putea corela semnificativ cu dificultăţile în interpretarea rapidă şi realistă a mesajelor verbale.

c) Aptitudinile verbale generale şi creativitatea

A utiliza în chip reuşit limbajul oral sau scris pentru a comunica celorlalţi idei, informaţii, a asocia cu uşurinţă cuvintele, pentru a vehicula un vocabular variat al limbii materne – iată tot atâtea abilităţi necesare ofiţerului de informaţii pentru realizarea eficientă a relaţiilor sale de muncă.

Aptitudinea de exprimare este legată de cea de înţelegere verbală. Aceasta din urmă presupune la rândul ei abilitatea de a înţelege mesajele verbale scrise şi orale: a înregistra în mod adecvat descrierea unui eveniment.

Există în laboratoarele de psihologie o serie de teste specifice pentru diagnosticarea aptitudinilor verbale.

Noi utilizăm 4 teste pentru aptitudinile verbale generale ale căror scoruri corelează puternic semnificativ cu aptitudinea pentru învăţarea limbilor străine.

În activitatea operativ-informativă creativitatea în

comunicarea verbală şi efectul ei asupra agenţilor umani capătă deosebite semnificaţii aptitudinale.

Factorii intelectuali cei mai importanţi care determină creativitatea verbală ca aptitudine specifică ofiţerului de informaţii sunt:

— *fluenţa ideilor* – prin care înţelegem capacitatea de a produce un număr de idei pe o temă dată; contează numărul ideilor, nu atât calitatea acestora;

— *flexibilitatea gândirii* – ce presupune capacitatea de a schimba uşor direcţia în gândire – perspectiva de analiză a uneia şi aceleiaşi probleme de rezolvat;

— *originalitatea* – ce constă în capacitatea de a propune răspunsuri sau soluţii neuzuale într-o temă sau situaţie dată.

Având în vedere aceşti parametri ai creativităţii verbale, pot fi imaginate teste şi proceduri de calculare a punctajelor la fiecare dintre cei 3 indicatori, precum şi un punctaj general pentru creativitate. Creativitatea verbală diferenţiază subiecţii şi în privinţa uşurinţei lor de a improviza rolul asumat la un moment dat (a legenda, a disimula în relaţiile cu ceilalţi – calităţi care capătă valoare aptitudinală în munca de informaţii).

d) Memoria vizuală şi auditivă (verbal – logică)

Evaluarea şi antrenamentul capacităţii de memorare a figurilor umane, a ideilor esenţiale dintr-un text, a cuvintelor, a numelor, numerelor de telefon sau de înmatriculare maşini, precum şi al altor detalii specifice muncii de informaţii, pun în evidenţa şi dezvoltă aptitudini necesare ofiţerului de informaţii.

De aceea în examenele psihologice efectuate cu personalul destinat activităţilor operativ-informative au fost experimentate teste noi pentru evaluarea capacităţii de memorare vizuală şi auditivă verbal – logică.

e) Atenţia – capacitatea de concentrare, distributivitatea şi spiritul de observaţie

În orice domeniu de activitate pentru a se ajunge la rezultate deosebite trebuie să se manifeste capacitate de concentrare şi distribuţie a atenţiei. Atenţia este o condiţie

a reflectării optime a realităţii. Ea nu poate fi studiată sau observată independent, ci numai prin intermediul efectelor sale asupra proceselor senzoriale, cognitive sau motrice.

Există o mulţime de teste care măsoară calităţile atenţiei, capacitatea de concentrare sau spiritul de observaţie, aptitudini necesare ofiţerului de cercetaş sau de informaţii.

O aptitudine care se dezvoltă la interferenţa dintre calităţile atenţiei şi memoriei şi care ar putea face parte din „arsenalul" de abilităţi al ofiţerului de operativ-informativ este „exersarea şi însuşirea citirii rapide".

2.4.2. CAPACITĂŢILE (TRĂSĂTURILE) PSIHOSTRUCTURALE ALE PERSONALITĂŢII (FORŢA EULUI INTERIOR ŞI SLĂBICIUNILE SALE)

a) Stabilitatea psihică generală (rezistenţa la stres)

Un individ cu mare forţă a eului (personalităţii) se caracterizează prin maturitate afectivă, fermitate, perseverenţă, calm, simţul realităţii în rezolvarea problemelor şi un nivel scăzut de oboseală nevrotică.

Stabilitatea psihică se mai manifestă şi prin autocunoaşterea realistă şi încrederea în propriile posibilităţi, capacitatea de acceptare şi respectare a normelor şi cerinţelor sociale, prin lipsa anxietăţii, a conflictelor interne şi externe etc. Este de presupus că ofiţerii cercetaşi şi de informaţii performanţi sunt capabili fie *să-şi controleze voluntar emoţiile, fie să manifeste o stabilitate emoţională deosebită* ca o particularitate a personalităţii lor (Anexa 4).

Un individ mai puţin stabil emoţional manifestă nevrotism, anxietate, impulsivitate, instabilitate, tendinţe depresive, emotivitate, timiditate, incapacitate de a rezista la stres, la frustrări şi restricţii. El evită să ia decizii şi acţionează, de regulă, sub imperiul momentului. Acest tip de subiecţi simt oboseală şi astenie chiar în absenţa unor tensiuni psihice şi nervoase prea mari. În relatările lor sincere predomină acuzele de insomnie, oboseală cronică,

epuizare, insatisfacţie de sine, neadaptare la solicitări, neajutorare, scăderea posibilităţilor proprii, sentimentul de singurătate şi altele. Astfel de persoane sunt caracterizate de cei din jur ca fiind: dificile, conflictuale, încordate, dezorganizate, nervoase, izolate, egoiste, neordonate, nonconformiste, indisciplinate, necontrolate, impulsive, irascibile, emotive, timide şi lipsite de luciditate.

Din investigaţiile noastre rezultă că instabilitatea psihică corelează semnificativ cu rezultatele slabe la ofiţerii – cursanţi din cadrul Cursului Postuniversitar de Informaţii Militare, iar autocontrolul emoţional (stabilitatea psihică) constituie o trăsătură importantă care contribuie la creşterea prestigiului în colectivul de cursanţi. Stabilitatea psihică generală şi rezistenţa la stres sunt diagnosticate de noi atât prin intermediul chestionarelor de personalitate cât şi prin intermediul testelor de performanţă (162).

b) Gândirea pozitivă şi credinţa în controlul intern al conduitei

Acestea sunt de fapt atitudini, trăsături de caracter care permit să descoperim mai uşor soluţiile, aspectele pozitive ale situaţiilor cu care suntem confruntaţi. Ele nu se referă numai la *optimism, încredere în posibilităţile proprii, ci şi la orientarea constructivă* care derivă din acestea, de tipul „să vedem ce se poate face în situaţia în care ne aflăm, deoarece suntem primii responsabili de ceea ce se întâmplă cu noi”. Observaţii empirice mai vechi, ca şi cercetări mai recente arată că oamenii cu o gândire „pozitivă” şi cu credinţa în controlul intern (internaliştii) se descurcă mai uşor în situaţiile dificile, au mai mare capacitate de efort – fizic şi intelectual, rezistă mai bine în situaţii stresante şi, în general, sunt mai capabili de a obţine rezultate superioare decât alţii cu aptitudini asemănătoare în profesie.

De asemenea ei se însănătoşesc mai rapid în cazul că au fost afectaţi de o maladie sau de un accident şi se pare chiar că au o mai mare rezistenţă la îmbolnăvire.

O astfel de caracteristică oferă ofiţerului de

informaţii un avantaj real în activitatea sa profesională, ea este însă utilă oricărui om.

În investigaţiile noastre efectuate la ofiţerii Cursului Postuniversitar de Informaţii Militare cu ajutorul unui chestionar de personalitate prin care s-a evaluat nivelul de dezvoltare a gândirii pozitive şi a internalismului, am găsit corelaţii semnificative ale acestui complex de atitudini constructive cu nivelul tendinţei spre autoperfecţionare la cursanţi.

c) Autocunoaşterea şi autoaprecierea obiectivă (spiritul autocritic realist)

Formarea personalităţii ofiţerului de informaţii este strâns legată de dezvoltarea capacităţii sale de autoapreciere obiectivă, caracterizată printr-o atitudine realistă, critică faţă de sine, printr-o corectă raportare a cerinţelor la posibilităţi, o analiză corectă a situaţiei şi prin stabilirea unor scopuri dificile, dar posibil de atins. Cunoaşterea realistă a calităţilor şi defectelor psihice ale celorlalţi, cât şi ale propriei persoane conduce la reacţii şi soluţii, la strategii adecvate de dominare a situaţiilor interpersonale.

Aceasta, deoarece raportarea adecvată sau neadecvată la propria persoană stă la baza formării fie a stabilităţii psihice, a constanţei comportamentale şi a atitudinii echilibrate, fie, dimpotrivă, generează neîncredere în sine, anxietate, dispoziţia depresivă, lipsa de iniţiativă etc.

Autoaprecierea este în acelaşi timp un rezultat dar şi o premisă a autoreglării stărilor psihice.

O condiţie esenţială a formării unei autoaprecieri corecte este deprinderea noastră, încă de timpuriu spre autoanaliza, autocontrolul şi independenţa comportamentală (autoconducerea propriilor acţiuni).

Acţiunile de asistenţă psihologică întreprinse de psiholog trebuie să preîntâmpine apariţia situaţiilor extreme în ceea ce priveşte subaprecierea, autodeprecierea, neîncrederea în sine sau, dimpotrivă supraaprecierea şi orgoliul exagerat. Desconsiderarea

valorii „adversarului”, a interlocutorului, are la bază adesea o supraapreciere a forţelor proprii, infatuarea, orgoliul şi vanitatea, care duc adesea la greşeli tactice în relaţiile interpersonale. În acelaşi timp, subaprecierea forţelor proprii poate duce la neîncredere în sine, încordare exagerată, atitudine predominant defensivă, iniţiativă scăzută.

Capacitatea în autocunoaştere şi autoapreciere obiectivă poate fi evaluată în special prin intermediul testelor sociometrice şi de apreciere interpersonală, aplicate în colective de ofiţeri, bine structurate în cadrul unor programe intensive de pregătire operativ-informativă cât şi operaţionale.

d) Loialitatea, onestitatea, sentimentul datoriei şi responsabilităţii profesionale

Tot acest grup de trăsături relativ echivalente în conţinut reflectă, într-un cuvânt, atunci când este vorba despre performanţa profesională la ofiţerul de informaţii, *forţa (tăria) caracterului acestuia*. Ele exprimă şi sintetizează gradul de interiorizare de către specialistul în munca de informaţii, a valorilor organizatorice ale instituţiei din care face parte, sentimentul de apartenenţă, dăruire şi ataşamentul necondiţionat faţă de structura de informaţii în care este inclus ca persoană fizică şi socială.

Loialitatea şi sinceritatea pot fi diagnosticate în activitatea operativ-informativă prin intermediul chestionarelor de personalitate, a unui test de loialitate şi prin testul sociometric. În serviciile de informaţii moderne loialitatea este diagnosticată periodic la cadrele operative şi cu ajutorul poligrafului („maşina de detectat minciuni”).

e) Capacitatea generală de adaptare socială (flexibilitatea temperamentală şi caracterială)

Ofiţerii care nu sunt dominaţi de sentimente egocentrice, de individualism, senzualism, agresivitate, egoism care nu sunt impulsivi şi nu neglijează normele şi cerinţele social-morale cu uşurinţă au mai multe şanse să se adapteze la solicitările activităţii operative. În investigaţiile noastre există o corelaţie mare, semnificativă

între rezultatele slabe la pregătirea operativă, la pregătirea practică de specialitate şi scorurile la scala de inadaptabilitate socială a unui chestionar de personalitate adaptat de noi după un psiholog rus (162).

f) Tempoul în activitate (dinamismul), viteza cu care se adaptează ofiţerul la solicitările activităţii, în general, ca variabilă temperamentală (diagnosticată cu ajutorul unul chestionar) corelează semnificativ cu media generală intermediară la cursul intensiv de pregătire operativ-informativă. Acest indicator este un predictor bun pentru rezultatele curente pozitive, în cadrul pregătirii de specialitate.

g) Motivaţia profesională şi orientarea valorică

Deşi este mai dificil de diagnosticat în prezent motivaţia pentru conţinutul muncii de informaţii este în mod cert răspunzătoare de conduita şi performanţa ofiţerului de informaţii. În prezent este abordabilă prin metoda biografică şi prin chestionarele de orientare valorică sau de interese. Dorinţa de a fi bine şi multilateral informat, de a desfăşura o muncă în regim secret, tendinţa de a fi iscoditor şi deschiderea la experienţe noi, sunt aspecte intime care susţin cel mai bine motivaţia autentică pentru munca de informaţii. Cei care îşi văd numai de interesul material, care sunt ahtiaţi după bani şi câştig, nu sunt curioşi şi nu au trebuinţe superioare, nu au cea mai bună motivaţie în această activitate profesională.

2.4.3. CAPACITĂŢILE (ABILITĂŢILE) INTERPERSONALE (DIMENSIUNEA RELAŢIONALĂ ŞI COMPETENŢA ÎN COMUNICARE)

a) Introversiunea – extraversiunea – sociabilitatea exprimă orientarea dominantă a omului (firea, stilul său expresiv) spre lumea interioară sau cea exterioară eului (Anexa 5).

Introversia se identifică prin prezenţa unor dificultăţi de relaţionare şi comunicare cu ceilalţi, dorinţa redusă de a vorbi despre propria persoană, tendinţa de izolare,

evitarea unor contacte cu persoane necunoscute şi a activităţilor în condiţii nefamiliare.

Extraversia ca însuşire se caracterizează prin uşurinţa în realizarea contactelor sociale, comportament degajat şi sigur în situaţii noi, autoapreciere adecvată şi de regulă ridicată, nevoia de contacte interpersonale şi orientarea faţă de realitatea externă.

Se înclină să se creadă că în munca de informaţii trebuie să predomine tipul extravert, sociabil, datorită importanţei realizării relaţiilor interpersonale în această activitate (aceasta nu înseamnă că nu există introverţi performanţi în această muncă).

Firea sau stilul expresiv al individului este o trăsătură polară cu grade diferite de dezvoltare a celor două tendinţe, majoritatea oamenilor fiind ambiverţi. Ne-am referit la această dimensiune de personalitate, mai mult pentru faptul că este diagnosticată în mai toate laboratoarele de psihologie din serviciile speciale, dar credem că ea constituie un factor de personalitate al cărei valoare depinde de gradul de dezvoltare a celorlalte trăsături ale profilului ofiţerului de informaţii, aducând o anumită coloratură în manifestarea acestora. Desigur că trebuie considerată introversia extremă ca fiind contraindicată pentru adaptarea la solicitările activităţii operativ-informative.

b) Senzitivitatea la relaţiile interpersonale este o trăsătură ce are asocieri şi corelaţii certe cu eficienţa în munca de conducere a oamenilor. Concret este vorba de percepţia corectă a reacţiilor oamenilor, intuiţia psihologică a acestora, a direcţiilor, opţiunilor, intenţiilor lor şi de capacitatea de a-şi modifica sau ajusta propria conduită în situaţii diferite, fiind stăpân pe impresia lăsată altora. Este lesne de înţeles rolul acestei trăsături în munca de informaţii.

Din investigaţiile noastre rezultă o corelaţie semnificativă între nivelul senzitivităţii şi al prestigiului, a integrării în colectiv la ofiţerii – cursanţi care fac pregătire intensivă de informaţii. Altfel spus ofiţerii care se

autodescriu (prin completarea unui chestionar de personalitate) ca fiind mai complecşi sub aspectul organizării sufleteşti, spirituale, au gust estetic mai dezvoltat, sunt manieraţi, politicoşi, respectuoşi în relaţiile interpersonale, tind să se bucure de un prestigiu deosebit din partea membrilor colectivului de acest gen. Şi invers, tipul ofiţerului nesenzitiv la relaţii, „dur", „necioplit", uneori grosolan şi cinic, de regulă este respins în astfel de colective.

De asemenea, tipul senzitiv tinde să manifeste în acelaşi timp, o bună *capacitate de disimulare*, fiind receptiv la „mişcările sufleteşti" ale celorlalţi, îşi camuflează mai uşor trăirile interne, nu deranjează pe ceilalţi, este „credibil" în ceea ce comunică, cu alte cuvinte este un „bun actor" în raport cu tipul nesenzitiv, care nu-şi poate disimula unele trăiri, acest lucru fiind perceput ca un mare defect de personalitate şi, în activitatea de ofiţer de informaţii, capătă semnificaţie.

Senzitivitatea interpersonală ca trăsătură de personalitate mai este cunoscută în literatura de specialitate prin termenul de *aptitudine (capacitate) empatică* (capacitatea de a intui starea de spirit a celuilalt prin „intrarea" în „pielea acestuia").

Se apreciază că indivizii cu aptitudine empatică realizează o percepţie mai exactă a relaţiilor interpersonale dintr-un grup. Conducătorul eficient, liderul de grup, sesizează cu uşurinţă tendinţele şi aspiraţiile nemărturisite ale grupului şi reuşeşte să le traducă în proiecte de acţiune. Această atitudine facilitează colaborarea cu subalternii, încurajarea şi simularea lor, sesizează la timp unele tendinţe pozitive sau negative în colectiv.

c) Capacitatea de rezistenţă la zvon, independenţa în gândire **–** variabile puse în evidenţă cu ajutorul unui chestionar de personalitate; este un predictor bun pentru media generală de absolvire la cursul de pregătire operativ-informativă. Ofiţerul care se pregăteşte la un astfel de curs îşi dezvoltă discernământul critic pentru

surse diferite de informaţii (162).

d) Stabilitatea emoţională în comunicare. Ca şi stabilitatea psihoemoţională generală, stabilitatea emoţională în realizarea contactelor interpersonale, reprezintă o calitate de mare preţ pentru realizarea performanţelor umane în activitatea operativ-informativă. Noi am pus în evidenţă, prin investigaţii proprii la Cursul Postuniversitar de Informaţii Militare, corelaţii semnificative invers proporţionale între scorurile ridicate obţinute de unii ofiţeri cursanţi la factorul „sensibilitate emoţională în comunicare" şi media generală scăzută la aceiaşi ofiţeri obţinută în cadrul cursului.

Ofiţerii care manifestă dificultăţi de comunicare interpersonală sunt timizi, tensionaţi, au trac, sunt prea sensibili la aprecieri, abordează mai greu o conversaţie, se simt uşor lezaţi, evită situaţiile sociale etc. obţin rezultate în general mai slabe la notările curente şi periodice a diferite categorii de pregătire în cadrul unui curs intensiv de pregătire de informaţii.

e) Credibilitatea

Cea mai mare parte a comunicării în organizaţii vizează convertirea celorlalţi la punctul de vedere propriu. Încrederea care i se acordă sursei unui mesaj depinde de felul în care destinatarul informaţiei percepe o serie de aspecte ale personalităţii acesteia, cum sunt: competenţa, comportamentul anterior, detaşarea mesajului de interesele personale, atractivitatea, statutul formal şi prestigiul în colectiv.

Nu toate aceste caracteristici ale personalităţii pot fi testate şi analizate psihologic în aceiaşi măsură în situaţia iniţială de încadrare (de exemplu prestigiul în colectiv).

Cele mai multe calităţi interpersonale şi ale comunicării sunt diagnosticate ulterior la personalul operativ în cadrul testărilor periodice şi în cadrul asistenţei pe care psihologul o asigură la cursurile intensive sau în compartimentele şi colectivele operaţionale ale serviciului de informaţii.

Constelaţia trăsăturilor de personalitate, specifică

ofiţerului de informaţii performant este mult mai amplă. Ne-am oprit asupra celor mai semnificative trăsături care sunt diagnosticate la ora actuală în laboratorul de psihologie al serviciului nostru de informaţii. Acestea sugerează direcţii de potenţare a însuşirilor pozitive şi de diminuare sau compensare a unor deficienţe de personalitate. O primă condiţie în acest demers este luarea la cunoştinţă a punctelor „tari" şi „slabe" ale propriului profil de personalitate, prin efectuarea testelor de performanţă şi de personalitate care să „acopere" cât mai multe din însuşirile ce descriu dimensiunile principale ale profilului de personalitate optimal la ofiţerul de informaţii.

CONCLUZII ŞI PROPUNERI

Profilul optimal de personalitate al ofiţerului de informaţii militare, stabilit cu metodele investigaţiei psihoprofesiografice şi psihodiagnostice constituie instrumentul conceptual de bază pentru perfecţionarea teoriei şi practicii activităţii de selecţie, pregătire şi asistenţă psihologică a personalului din cadrul serviciului nostru.

El se referă la acel registru minimal dar, suficient de aptitudini, capacităţi şi abilităţi psihice pe care trebuie să le posede şi să le demonstreze în cadrul examenului psihologic de selecţie iniţială şi pe tot parcursul carierei sale, personalul operativ, pentru ca acesta să fie adaptat şi eficient în raport cu exigenţele tot mai mari de natură psihointelectuală impuse de lumea informaţiilor la sfârşitul acestui mileniu, în principalele ei compartimente de funcţionare.

Studierea şi validarea profilului optimal de personalitate în cadrul activităţii de cercetare şi informaţii militare constituie sarcina permanentă a unui laborator specializat înfiinţat după anii '92 a cărei vechime este mai mică în comparaţie cu alte servicii de informaţii (din ţară şi din străinătate), în care această preocupare, cu efecte pozitive pe termen lung în managementul de personal, a existat cu mult timp înainte (162).

Aceasta nu înseamnă că, în acest timp nu s-au obţinut rezultate concludente în teoria şi practica expertizei, selecţiei şi asistenţei psihologice în activitatea operativ-informativă din armată. S-au stabilit calităţile psihoindividuale care alcătuiesc profilul de personalitate optimal pentru ofiţerul de informaţii militare, în baza căruia au fost elaborate şi validate bateriile de teste servind diferite scopuri ale selecţiei şi asistenţei psihologice a cadrelor.

În scopul perfecţionării în continuare a acestei activităţi se impun următoarele direcţii de acţiune:

— continuarea informatizării activităţii laboratorului psihologic – de la prelucrarea datelor rezultate în urma testărilor şi redactarea caracterizărilor, la preluarea automată a datelor după formularele de răspuns şi până la testarea colectivă asistată de calculator ceea ce ar multiplica eficienţa examenului psihologic în cadrul direcţiei;

— dotarea laboratorului cu un poligraf (detector de minciuni) care să intre în bateria de selecţie şi de testare periodică a personalului dând informaţii mult mai obiective despre conduita simulată şi duplicitară a cadrelor asupra cărora există suspiciunea comportării neloiale şi a scurgerii de informaţii;

— creşterea ponderii „notei” examenului psihologic (care exprimă sintetic nivelul coeficienţilor „de inteligenţă” şi „de personalitate”) în calcularea mediei concursului de selecţie pentru încredinţarea misiunilor externe de mare responsabilitate; acest fapt creşte obiectivitatea şi calitatea promovării la posturile din străinătate a cadrelor; în prezent aceasta are la bază, în cea mai mare parte, examenul de cunoştinţe şi deprinderi şi mai puţin dotarea aptitudinală şi capacităţile psihice care, de fapt, asigură o adaptare mult mai performantă la solicitările intense ale posturilor în cazul celor selecţionaţi (162).

CAPITOLUL III

EXPERIMENTUL ŞI METODELE STUDIULUI DE VALIDARE

3.1. CRITERIILE ŞI METODELE DE EVALUARE A CONDUITEI ŞI A PERFORMANŢELOR PROFESIONALE LA CADRELE CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE (OPERATIV – INFORMATIVE)

După parcurgerea etapelor preliminare şi intermediare ale studiului psihoprofesiografic (analiza psihologică a activităţii, evaluarea cerinţelor profesionale) şi obţinerea unui profil psihologic al grupului de specialităţi militare studiat (psihograma ipotetică), un moment foarte important al cercetării l-a constituit elaborarea criteriilor şi a metodelor de evaluare a valorii profesionale a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale. Aceasta pentru că momentul crucial al cercetării este acela al verificării experimentale a instrumentelor psihodiagnostice, a stabilirii validităţii probelor care urmează a fi utilizate pentru predicţia conduitei şi reuşitei profesionale în acest domeniu de activitate (pasul 4 în elaborarea unui program de selecţie).

Prin analiza statistică de corelaţii sau de concordanţă se stabileşte natura legăturii dintre un set de predictori (indicatori ai testelor şi probelor psihologice ca variabile independente) şi un set de date – criteriu exprimând indicatori ai conduitei şi reuşitei şcolar – profesionale, la subiecţii studiaţi, ca variabile dependente (date L).

Măsurarea variabilelor – criteriu (pasul 3) – după cum subliniază numeroşi autori – prezintă serioase dificultăţi. L.S. Cronbach – un autor clasic al studiilor de selecţie, declară că *„cea mai mare greutate practică este a obţine o măsură corespunzătoare a criteriilor reuşitei profesionale (207)”*. După datele bibliografice 60% din nereuşitele în selecţia profesională se explică prin alegerea şi măsurarea incorectă a indicatorilor criteriu, nu din valoarea testelor psihodiagnostice (sau mai precis,

stabilirea şi combinarea testelor într-o baterie de selecţie, depinde de procedeele de obţinere a indicatorilor – criteriu prin care predictorii sunt validaţi).

S.M. Lahy scria încă din anul 1936 că *„dificultăţile pe care le întâmpină psihologia aplicată, se datoresc mai puţin imperfecţiunii propriilor sale metode, cât imposibilităţii de a obţine informaţii precise asupra valorii profesionale a personalului selecţionat psihologic (datele criteriu sau datele L). Obiectivarea unui criteriu exterior şi studierea legăturii sale cu caracteristicile psihoindividuale care determină succesul instruirii şi activităţii specialiştilor concreţi, constituie una dintre problemele cele mai importante ale selecţiei psihologice (207)”*.

De aici necesitatea ca metodele de diagnoză a dimensiunilor reuşitei profesionale (a performanţelor în conduită şi activitate) la categoriile de personal ce urmează a fi selecţionat psihologic, trebuie să se supună aceloraşi criterii metrice ca orice test (fidelitate, încredere, obiectivitate, validitate, omogenitate etc.).

Succesul profesional poate fi descompus în variabile criteriu. Criteriile reuşitei profesionale sunt clasificate după unii autori în două grupe mari: în *„criterii – hard” şi „criterii – soft”. (*Paul Muchinski, 1987, 149).

Criteriile – hard, după similitudinea cu sistemele informatice, sunt atributele de rezistenţă ale performanţelor profesionale, denumite şi obiective întrucât ele pot fi găsite în înregistrările din statele de plată, în documentele de personal, în ordinele de zi pe unitate (notările de serviciu, salariul, promovările, stabilitatea sau fluctuaţia, absenteismul, numărul salturilor cu paraşuta, performanţele la tragerile cu armamentul din dotare, zilele de asistenţă medicală spitalizată, numărul orelor de zbor pentru personalul navigant, numărul de recompense sau pedepse etc.).

Criteriile – soft se referă la *aprecierile* privind conduita şi performanţele profesionale de care se bucură un profesionist în formare sau un specialist din partea şefilor sau colegilor săi. Acestea pot fi influenţate direct de

criteriile-hard (obiective) sau pot avea o anumită independenţă. De aceea criteriile – soft se mai numesc şi subiective, întrucât ele nu întotdeauna se obiectivează (înregistrează) în documentele oficiale, deşi se manifestă în psihologia individuală şi de grup.

În activităţile complexe preponderent formative, cum sunt şi cele militare, în numeroase sarcini de serviciu performanţa profesională constă într-un ansamblu de conduite specifice ce trebuie să se manifeste în situaţii adecvate, şi mai puţin într-un proces precis definit, cum ar fi de exemplu rezultatele la tragerile de instrucţie, numărul salturilor cu paraşuta executate într-o perioadă stabilită de timp, etc.

În cele mai multe situaţii, în mediul militar sunt mai operative şi mai frecvent utilizate criteriile – soft cum sunt *aprecierile de ansamblu sau pe criterii* efectuate de către *comandanţi, instructori, camarazi etc.*

Metodele de evaluare a conduitei şi performanţelor profesionale ale specialiştilor militari aplicate şi manifestate în cadrul relaţiilor interpersonale sub formă de aprecieri sunt cele mai la îndemâna cercetătorului, deşi sunt şi cele mai controversate, datorită faptului că ele sunt supuse denaturărilor diverşilor factori din practica şi viaţa cotidiană.

Însă, psihologul practician ştie că informaţiile obţinute prin colectarea aprecierilor sunt influenţate de factori subiectivi ce ţin de particularităţile celui care apreciază sau instrumentali, ce ţin de tehnica, procedura de provocare a aprecierilor, colectarea informaţiilor, prelucrarea şi interpretarea lor.

Printre erorile sistematice datorate subiectivismului celor care fac aprecierile exterioare asupra comportamentului militarilor analizaţi pot fi menţionate atitudinile pozitive sau negative de ansamblu ale celui care apreciază vis-a-vis de cel apreciat (*efectul de hallo* în percepţia interpersonală). Cum acestea reflectă natura relaţiilor interpersonale, gradul de compatibilitate sau de acceptare / respingere dintre membrii organizaţiei, o cale

de reducere a subiectivismului aprecierii îl constituie în grupurile primare, *efectul de consens prin creşterea numărului de evaluatori.*

Într-o astfel de măsură de formalizare a aprecierii, frecvenţa aprecierilor de un anumit fel sau nota medie de apreciere a unei persoane compensează efectul de hallo, atât în procedura de apreciere de către superiori cât şi în procedura de apreciere de către egali.

Alt factor subiectiv care introduce eroare sistematică în aprecierea interpersonală, este *diferenţa de statut* dintre cel care apreciază şi cel apreciat. Un exemplu care evidenţiază prezenţa acestei erori este atunci când aprecierile efectuate de doi sau trei şefi asupra unuia şi aceluiaşi militar nu corelează între ele. O astfel de eroare poate fi înlăturată prin utilizarea metodei aprecierii interpersonale în cadrul grupurilor de egali (metoda aprecierii colegilor cu acelaşi statut funcţional). Această metodă de apreciere interpersonală se aplică foarte bine şi în grupurile de cadre militare, aparţinând aceluiaşi corp (corpul ofiţerilor) aflate pentru o perioadă definită într-un program intensiv de pregătire profesională (cursuri de formare sau perfecţionare în aceeaşi specialitate).

Într-o anumită privinţă *metoda aprecierii colegilor* este validă în grupurile de ofiţeri specialişti lucrând în acelaşi compartiment funcţional în cadrul activităţilor profesionale ce îndeplinesc sau pregătesc misiuni speciale (în unităţile de aviaţie, unităţile de cercetare şi informaţii militare etc.).

În astfel de colective în care primează pregătirea teoretică şi practică de specialitate (rolul profesional, de specialist) metoda aprecierii interpersonale o considerăm obligatorie pentru evaluarea obiectivă a conduitei şi performanţelor profesionale ale specialiştilor militari. Aceasta completează şi validează metoda clasică de evaluare de către superiori a subordonaţilor, uzitată îndeosebi în sistemele organizaţionale de tip militar, datorită structurării acestora riguros ierarhice.

Pentru a lărgi aria de acoperire a criteriilor

exterioare în evaluarea conduitei şi performanţelor profesionale la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale în vederea realizării studiului de validare a probelor examenului psihodiagnostic, am experimentat şi dezvoltat două variante originale, standardizate de aplicare a *testului de apreciere interpesonală şi a testului sociometric*, în cadrul acestor colective profesionale. Astfel drept *criterii exterioare* pentru validarea bateriilor de teste incluse în expertiza psihodiagnostică am utilizat următoarele date (162):

— *rezultatele testelor de apreciere interpersonală şi sociometric* aplicate în contextul profesional al unităţilor speciale însoţite de programe de prelucrare automată a datelor pe calculatorul P.C.;

— *mediile obţinute de ofiţerii – cercetaşi şi de informaţii militare la cursurile de formare şi de perfecţionare în specialitatea de bază* (mediile la disciplinele de bază, cât şi mediile generale şi de absolvire a cursurilor intensive de specialitate);

— *mediile obţinute la materiile de specialitate în cadrul concursurilor organizate pentru ocuparea posturilor vacante de diplomaţi militari* (ataşaţi, adjuncţi şi secretari);

— *rezultatele aplicării unei scale standardizate de apreciere globală, independentă de către factorii de conducere*, a ofiţerilor-diplomaţi care au îndeplinit după anii ’92 sau care îndeplinesc de câţiva ani misiuni permanente în exterior (de ataşaţi, adjuncţi sau secretari).

Pentru a fi compatibile cu datele predictor (rezultatele la testele psihologice), datele criteriu – obţinute prin procedeele enumerate mai sus au fost convertite în note distributive T pentru efectuarea prelucrărilor statistice şi a calculelor de corelaţie.

Reuşita profesională a cadrelor militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale este multidimensională (multicriterială).

Ea se reflectă atât în indicatori ai adaptării profesionale şi de specialitate (nivelul pregătirii teoretice,

nivelul pregătirii practice, spiritul de disciplină, nivelul aptitudinilor fizico-sportive, nivelul pregătirii operative, nivelul capacităţii de analiză informativă, etc.), cât şi în indicatori ai integrării în relaţiile interpersonale din grupurile profesionale specifice (spiritul de cooperare, sociabilitatea, obiectivitatea în aprecierea celorlalţi, agreabilitatea stilului interpersonal, prestigiul, credibilitatea, loialitatea, autoaprecierea realistă, capacitatea de disimulare, de dedublare în relaţii etc.).

În disputa dintre criteriile compozite (globale) şi criteriile parţiale ale reuşitei profesionale, în funcţie de scopul cercetării s-a optat pentru varianta adecvată. Adesea am optat pentru îmbinarea celor două tipuri de criterii.

Astfel, când am solicitat factorilor de instruire şi de conducere (comandanţi, lectori, instructori) să ne ierarhizeze sau să ne claseze cursanţii sau subordonaţii (metoda experţilor) pe o scală de apreciere după valoarea, potenţialul sau perspectiva lor profesională, am optat pentru un criteriu sintetic, global. Tot astfel când am utilizat o medie generală de absolvire a unui curs de specialitate s-a avut în vedere un criteriu global al reuşitei şcolar – profesionale a ofiţerilor. În schimb, când am utilizat medii sau note de apreciere la disciplinele de bază în cadrul unei specializări sau formări profesionale, s-au când s-a aplicat metoda aprecierii interpersonale într-un colectiv de ofiţeri – cursanţi sau într-un compartiment din cadrul unităţii folosindu-se mai multe criterii de interapreciere, abordarea reuşitei a fost multidimensională. Un exemplu de criteriu unic, integral privind gradul de integrare în relaţiile interpersonale din colectiv îl reprezintă ceea ce am numit *statutul de prestigiu* al ofiţerului în grupul profesional obţinut cu ajutorul unei variante proprii, originale de aplicare a testului psihosociometric însoţit de un program de prelucrare automată a datelor pe calculatorul P.C.

Desigur, am procedat la obiectivarea, de câte ori a fost posibil, şi a criteriilor – hard ale reuşitei profesionale

(rezultatele la tragerile de instrucţie cu armamentul din dotare, numărul şi punctajul (calificativele) obţinute pentru calitatea documentelor – informative telegramelor transmise de la post etc.).

Aici problema care a trebuit rezolvată a fost aceea a formalizării (cuantificării) acestor „produse” reflectând randamentul ofiţerului evaluat cu aceleaşi unităţi de măsură cu predictorii.

În legătură cu stabilirea ansamblului de criterii ale conduitei şi performanţelor profesionale la cadrele militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale, cel puţin în primele etape ale studiului psihoprofesiografic, am susţinut ideea extinderii şi obiectivării reuşitei şcolar – profesionale a acestei categorii de personal, într-un registru cât mai larg de indicatori hard şi soft, specifici periodizării acestui tip de carieră. Aceşti indicatori – criteriu (parţiali şi mixti, analitici şi globali) trebuie să constituie o bază cât mai largă de raportare prin calcule de corelaţie, simplă şi multiplă, la scorurile testelor şi probelor psihodiagnostice de laborator (predictorilor) în scopul stabilirii gradului de validitate şi de informativitate al acestora din urmă.

Ori pentru a îndeplini acest rol indicatorii – criteriu (datele L) trebuie să dispună de completitudine, adică să acopere toate elementele esenţiale care asigură succesul în activitatea profesională dată (Zissu Weindraub, 1971, 207). De asemenea indicatorii – criteriu trebuie să fie relevanţi, adică să poată compara şi diferenţia specialiştii militari buni de cei mai puţin buni, în cadrul specialităţilor studiate.

Suntem de acord cu L.S. Cronbach când susţine necesitatea asigurării validităţii criteriilor arătând că în multe studii este mai posibilă îmbunătăţirea coeficientului de validitate prin perfecţionarea metodelor de evaluare a criteriilor decât prin îmbunătăţirea predictorilor. Dificultatea cea mai mare provine din faptul că noi nu putem măsura *ultimul criteriu* care exprimă reuşita unei întregi cariere profesionale (162).

Totuşi, determinarea riguroasă, prin metode sistematice a criteriilor valorii profesionale pe unele porţiuni ale carierei profesionale, la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite, din unităţile speciale, facilitată de tehnica actuală de prelucrare automată a datelor, pune pe baze ştiinţifice selecţia şi asistenţa psihologică a acestei categorii remarcabile de personal militar.

3.1.1. INVESTIGAŢIA RELAŢIILOR INTERPERSONALEMODALITATE DE CUNOAŞTERE A PERSONALITĂŢII ŞI A CAPACITĂŢII DE ADAPTARE PSIHO-SOCIOPROFESIONALĂ A OFIŢERILOR DE CERCETARE ŞI INFORMAŢII MILITARE

Un pas important în cunoaşterea personalităţii s-a făcut o dată cu dezvoltarea liniei de cercetare a grupurilor mici, respectiv a metodelor de diagnoză a relaţiilor dintre membrii acestora. Studierea structurii sociometrice neformale a colectivului profesional (care se întemeiază pe criteriul aprecierii interpersonale pozitive sau negative, simpatiei sau antipatiei şi pe ierarhia acceptării şi prestigiului), ajută la înţelegerea personalităţii şi a fenomenelor de adaptare socială şi profesională a membrilor ei luaţi în parte şi de asemenea a mecanismelor psihologice ale acestei adaptări.

Prin particularităţile lor psihologice şi profesionale, grupurile de ofiţeri (grup, companie, batalion, birou, compartiment, secţie) din unităţile de cercetare şi informaţii militare alcătuiesc colective ce se încadrează în categoria grupurilor primare întrunind totodată atribute ce definesc „grupurile – auto – analitice – competente”, aşa cum au fost descrise acestea în literatură.

Ofiţerul de cercetare şi informaţii militare ca membru al unui grup profesional (subunitate, unitate) ocupând anumite poziţii (statusuri) în structura acestuia şi îndeplinind anumite roluri, suferă influenţa pozitivă sau negativă a naturii relaţiilor interpersonale, adică a

relaţiilor apărute în cadrul colectivului prin intermediul comunicării şi cunoaşterii nemijlocite, reciproce şi întemeiate pe criteriul aprecierii pozitive sau negative dintre ofiţeri, a acceptării – respingerii, simpatiei – antipatiei. Acestea exprimă, de regulă, atitudinile, opinia colectivului, formate pe baza felului în care este perceput şi cunoscut fiecare individ în privinţa modului în care îşi îndeplineşte rolurile, obligaţiile faţă de profesie, faţă de familie şi faţă de sine.

Ofiţerii care au un indice ridicat al statutului de prestigiu (în relaţiile sociometrice, de afinitate şi afectiv – apreciative) dovedesc ascendenţă psihomorală în raport cu ceilalţi membri ai colectivului, exercitând o puternică influenţă asupra acestora (autoritate, prestigiu).

Puterea de influenţă a unui ofiţer în cadrul colectivului său şi chiar în afara lui (autoritatea, prestigiul) tinde să fie proporţională cu valoarea personalităţii sale, reflectată datorită activităţii în comun, în conştiinţa colectivului şi exprimată în opinia acestuia. Nu întâmplător cercetările efectuate pun în evidenţă faptul că ofiţerii care se bucură de cote înalte de apreciere şi integrare în colectiv sunt cei care obţin performanţe mai bune în activitatea profesională, comit mai puţine acţiuni greşite în activitatea operativă şi de regulă, nu se înregistrează cu manifestări de inadaptare sau dezadaptare psihoprofesională.

În acest capitol ne propunem să aducem noi dovezi în sprijinul acestei aserţiuni, în ciuda faptului că în efectuarea relaţiilor interpersonale asupra comportamentului ofiţerului – cercetaş sau de informaţii intervin destule elemente imponderabile care se lasă greu surprinse şi evaluate, precum şi datorită unei stricte compartimentări a muncii în acest domeniu de activitate, a regimului de desfăşurare sub semnul conspirativităţii şi secretului. Preocuparea noastră pentru problema în cauză se explică prin locul important pe care îl ocupă relaţiile interpersonale în cunoaşterea şi influenţarea factorului uman, elementul principal în asigurarea eficienţei şi

securităţii activităţii de cercetare şi informaţii militare.

Pentru a sublinia importanţa care, în contextul activităţii operativ-informative, revine cunoaşterii a ceea ce numim „suportul social” al ofiţerului (calitatea relaţiilor sale interpersonale în mediul socio – profesional) este suficient să notăm că incidenţa acestuia, sub forma directă sau indirectă, este tot mai mare printre cauzele eşecurilor profesionale (este implicat în aproape toate cauzele psihice ale nereuşitei legate de factorul uman, aproximate statistic la peste 95%).

Ca urmare, ne-am propus să dezvoltăm – în limita metodelor şi procedeelor de investigaţie utilizate – ce anume se plasează din punct de vedere psihologic, la ofiţerii de cercetare şi informaţii, în spatele relaţiilor interpersonale, legătura acestora cu randamentul profesional, nucleul lor motivaţional, calităţile psihoprofesionale şi de personalitate care influenţează aprecierea pozitivă şi integrarea în spaţiul interpersonal specific, principalele modele de adaptare socioprofesională şi, desigur valoarea diagnostică şi prognostică a metodelor de investigaţie utilizate.

3.1.2. VALOAREA DIAGNOSTICĂ ŞI PROGNOSTICĂ A TESTELOR STANDARDIZATE, SOCIOMETRIC ŞI DE APRECIERE INTERPERSONALĂ, APLICATE ÎN COLECTIVELE FORMATIVE ŞI OPERAŢIONALE DE OFIŢERI CERCETAŞI ŞI DE INFORMAŢII MILITARE CU PROGRAME DE PRELUCRARE AUTOMATĂ A DATELOR

Două variante proprii, standardizate ale *metodei de apreciere a personalităţii în cadrul colectivului de egali*, şi anume, *testul sociometric şi metoda aprecierii interpersonale*, ocupă un loc important şi privilegiat în cadrul metodologiei de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică a cadrelor din unităţile speciale de cercetare şi

informaţii militare. Prin intermediul acestora se realizează instrumentalizarea şi prelucrarea informaţiilor despre conduita şi performanţele în activitatea de instruire şi operaţională a ofiţerilor, obţinându-se pe această cale principalele date – criteriu – datele L (life) de obiectivare a criteriului exterior. Acestea fac posibilă studierea legăturii criteriului exterior cu caracteristicile psihoindividuale (datele – test – predictor) presupuse a determina succesul instruirii şi activităţii specialiştilor militari din acest domeniu profesional (162).

Pe de altă parte, într-o etapă superioară a selecţiei şi asistenţei psihologice, indicatorii testului sociometric şi ai metodei aprecierii interpersonale (interaprecierii) devin predictori relevanţi ai conduitei şi performanţelor şcolar – profesionale ulterioare pe parcursul întregii cariere a cadrelor din unităţile speciale.

De aici s-a impus necesitarea studierii, verificării şi perfecţionării calităţilor diagnostice şi prognostice ale acestor două instrumente psihosociale de investigaţie a relaţiilor interpersonale din compartimentele şi colectivele de cadre cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale ale armatei, în conformitate cu particularităţile lor psihosociale, organizaţionale şi cu natura misiunilor pe care acestea le îndeplinesc. Subliniem aici unele aspecte specifice de organizare şi desfăşurare a activităţilor operativ-informative în domeniul militar, cum sunt compartimentarea strictă a muncii, desfăşurarea misiunilor sub semnul conspirativităţii şi al secretului, „dedublarea” personalităţii, disimularea ca aptitudine profesională etc. În acest context organizaţional, specific, aplicarea unor tehnici de investigaţie psihosocială şi psihologică a personalităţii devine o problemă dificilă şi delicată chiar şi pentru un psiholog militar cu experienţă în domeniul organizaţional.

Pentru a depăşi aceste impedimente, în cadrul asistenţei psihologice efectuate în colectivele de ofiţeri – participanţi la cursurile de formare sau perfecţionare în activitatea operativ-informativă, precum şi în colectivele

de cadre din diferite compartimente şi eşaloane ale activităţii de cercetare şi informaţii militare, am aplicat şi experimentat timp de 7 ani, două variante proprii ale testului sociometric şi ale metodei aprecierii interpersonale, concepute şi adaptate pentru acest context profesional, şi pentru prelucrarea automată a datelor pe calculatoarele P.C. Mai mult decât în alte tipuri de organizaţii, statutul psihologului şi natura relaţiilor sale cu colectivele de cadre din subunităţile şi compartimentele unităţii de cercetare şi informaţii militare, contribuie în mare măsură la crearea condiţiilor necesare aplicării testului sociometric şi a metodei de apreciere interpersonală. În ambele metode aparţinând investigaţiei de teren pe toată durata aplicării lor trebuie create acele condiţii de încredere şi confidenţialitate dintre psiholog şi grup care să permită participarea sinceră la desfăşurarea investigaţiei naturii relaţiilor interpersonale, informale, din cadrul grupului de cadre aflat într-un context organizaţional şi profesional foarte închis, inaccesibil pentru persoane din afara compartimentului sau structurii organizatorice în cauză.

TESTUL SOCIOMETRIC în varianta noastră presupune completarea unui formular tipizat şi exprimarea, în mod codificat (prin cifre) a alegerilor preferenţiale, pozitive şi negative faţă de ceilalţi membrii ai grupului, prin prisma unor criterii generale de *apreciere şi afinitate* (Anexele 6, 7).

Nominalizarea codificată a persoanelor apreciate pozitiv şi negativ (maximum 9 persoane la fiecare criteriu) este completată şi motivată de fiecare membru al grupului prin descrierea acestora cu ajutorul unor numere de însuşiri pozitive şi negative existente într-o listă prestabilită (iniţial 38 apoi 35 însuşiri pozitive şi negative, ordonate alfabetic).

Testul sociometric aplicat de noi a vizat două criterii de alegere – persoane cu caracter diagnostic: *prestigiul* (aprecierea de ansamblu) – prin exprimarea relaţiilor afectiv – apreciative faţă de ceilalţi şi *simpatia* – prin

exprimarea relaţiilor de *afinitate* (amicale) faţă de ceilalţi membrii ai grupului.

La criteriul – afinitate (relaţiile amicale, de prietenie) nu se solicită decât alegerea pozitivă. De asemenea, la acest criteriu nu se solicită decât codificarea persoanelor care fac obiectul alegerilor ca prieteni nu şi motivele acestor alegeri presupunându-se că astfel de preferinţe sunt mult impregnate de subiectivism (nu se conştientizează simpatiile, prieteniile în aceiaşi măsură ca în cazul relaţiilor de admiraţie şi apreciere profesională şi umană).

După fiecare întrebare având la bază criteriile cu caracter diagnostic – prestigiul şi simpatia (amiciţia) – în colectivul profesional, urmează o întrebare de percepţie a statutului individual – în relaţiile afectiv – apreciative pozitive (nominalizarea codificată a acelor persoane din grup care se presupune că şi-au exprimat apreciere pozitivă faţă de propria persoană – „cine m-a apreciat pozitiv”), în relaţiile afectiv – apreciative negative („cine m-a apreciat negativ”) şi în relaţiile de afinitate („cine mă consideră prieten”).

Datele obţinute prin întrebările de percepţie interpersonală în grup sunt relevante pentru indicatori ai perspicacităţii sociale şi ai autoevaluării.

Cele două criterii diagnostice ale testului sociometric – prestigiul şi afinitatea – au un caracter suficient de sintetic şi larg, acoperind în mare măsură ceea ce am putea denumi mărimea suportului social al ofiţerului în cadrul colectivului lui profesional.

Pentru asigurarea condiţiilor operative şi de maximă confidenţialitate în aplicarea testului sociometric, în afară de asigurarea unor condiţii de loc (sală cu câte un singur scaun la fiecare masă pentru a nu se influenţa între ei membrii colectivului privind în formularul de răspuns al vecinului), se asigură fiecărui ofiţer 3 documente: *„Formularul pentru testul sociometric”, „Formularul test sociometric cu lista însuşirilor pozitive şi lista însuşirilor negative” şi „Tabelul nominal cu membrii colectivului”* în

ordine alfabetică pentru furnizarea codului numeric al fiecărei persoane (anexele nr.6, 7). Instructajul examinatorului (nu se recomandă aplicarea decât de către persoane având statut instituţionalizat de expert – psiholog sau psihosociolog)la fiecare din cele 6 teme ale testului sociometric, se prezintă în ordinea următoare.

1. RELAŢII AFECTIV – APRECIATIVE POZITIVE

„Indicaţi codificat în „Formularul pentru testul sociometric" utilizând „Tabelul nominal cu numere de ordine" primit (lista L3), acele persoane pe care le apreciaţi în mod deosebit, datorită modului lor de a fi şi a se comporta, în ansamblu, ca specialişti militari şi ca oameni. Vă rugăm să adoptaţi o ordine strict preferenţială la acest punct, marcând pe verticală la rubrica „Cod subiect apreciat pozitiv", începând cu persoana pe care o apreciaţi cel mai mult, codurile (din lista notată cu L3) persoanelor din colectivul Dvs., care întrunesc, după exigenţele proprii, acele calităţi umane şi profesionale, într-o măsură mult mai mare decât ceilalţi nenominalizaţi la acest punct (puteţi, în cazuri excepţionale, în funcţie de propria apreciere, să nu înscrieţi pe nimeni la acest punct sau să utilizaţi toate cele 9 posibilităţi de nominalizare).

Respectându-vă propria părere, probabil că cei mai mulţi dintre Dvs. vă veţi înscrie între cele două variante extreme de completare a acestui punct al testului.

După înscrierea codificată a nominalizărilor, vă rugăm să vă motivaţi, pe orizontală, în dreptul codului fiecărei persoane alese, aprecierea pozitivă prin marcarea printr-un **x** a numerelor însuşirilor pozitive din lista L1 primită, ce caracterizează, după dumneavoastră, fiecare persoană aleasă în parte (reţineţi că trebuie să limitaţi la maximum 9 însuşiri selectate din lista notată L1 – vă rugăm să reverificaţi dacă nu aţi depăşit numărul maxim de 9 însuşiri marcate pentru fiecare persoană apreciată pozitiv – numărul minim de însuşiri este 5. Urmăriţi ca numerele de ordine ale însuşirilor pozitive culese din lista L1 să corespundă cu numerele de ordine a însuşirilor bifate cu **x** în „Formularul pentru testul sociometric" la

punctul **’. Relaţii afectiv – apreciative pozitive** în dreptul codului persoanelor „înscrise” la acest punct.

2. PERCEPŢIA RELAŢIILOR AFECTIV – APRECIATIVE POZITIVE

La punctul 2 pe orizontală sunt înscrise numere de ordine de la 1 la 27. Marcaţi cu **x** în căsuţele din dreptul numerelor, codurile persoanelor selectate din lista L3 (Tabelul nominal cu membrii colectivului Dvs.) pe care presupuneţi că vă apreciază în mod deosebit ca profesionist şi ca om şi v-a înscris completând punctul 1 „Relaţii afectiv – apreciative pozitive” al Formularului pentru testul sociometric. Încercaţi să fiţi cât mai exact în aceste presupuneri ale Dvs., având în vedere faptul că acestea pot fi verificate analizând formularele de răspuns ale tuturor membrilor colectivului din care faceţi parte.

3. RELAŢII AFECTIV – APRECIATIVE NEGATIVE

„La acest punct al testului sociometric, procedând asemănător ca la punctul 1, indicaţi persoanele din colectivul Dvs., cărora nu le aprobaţi modul de a fi şi a se comporta în general (ca profesionişti şi ca oameni). Persoana pe care o treceţi în primul rând să fie acel membru al colectivului cel mai incompatibil cu punctul dumneavoastră de vedere privind excelenţa ca profesionist şi coleg. Aici se înscriu şi acele persoane cărora aveţi să le reproşaţi numai anumite aspecte din felul lor de a fi şi a se comporta ca profesionişti şi colegi sau chiar felul lor de a fi în ansamblu (în mod excepţional la punctul 3 poate figura o persoană chiar dacă a fost menţionată şi la punctul 1 al testului, când aceasta este într-o mare măsură apreciată pozitiv pentru unele trăsături de personalitate (desemnate din lista notată cu L1), şi în aceeaşi mare măsură apreciată negativ pentru însuşiri codificate cu numerele de la 1 – 35 în lista de însuşiri negative notată cu L2. Nu uitaţi ca să marcaţi pe orizontală în dreptul codurilor persoanelor înscrise la punctul 3, nu mai mult decât maximum 9 însuşiri negative, care să motiveze aprecierea dvs. negativă referitoare la persoanele din grup, care, după aprecierea dvs. personală, le includeţi la

*acest punct (numărul minim de însuşiri negative marcate cu **x** la punctul 3 să nu fie mai mic de 3; nu se i-au în consideraţie nominalizări de persoane la acest punct fără să se motiveze prin marcarea de minimum 3 însuşiri negative în dreptul codului de persoană înscris aici)".*

4. PERCEPEREA RELAŢIILOR AFECTIV – APRECIATIVE NEGATIVE

*„La acest punct se procedează ca la punctul 2, marcându-se pe orizontală cu **x** în căsuţele goale, din dreptul numerelor de la 1 la 27, codurile acelor persoane presupuse a vă fi apreciat negativ la rubrica „Relaţii afectiv – apreciative negative". E la fel de important să nu ignorăm atitudinea şi aprecierea negativă a celorlalţi în raport cu propria persoană pe cât de atenţi putem fi la persoanele care ne apreciază pozitiv (o vorbă românească spune că de „duşmani" trebuie să ne apărăm singuri cunoscându-i, nu ignorându-i"). Verificând cât de exact aţi fost la percepţia relaţiilor dvs. negative cu membrii colectivului, reuşiţi să învăţaţi să depistaţi semnalele negative la adresa propriei persoane din partea celorlalţi, din afara colectivului profesional".*

5. RELAŢII DE AFINITATE (AMICALE)

„Indicaţi în aceiaşi manieră, în formularul pentru testul sociometric, la acest punct, persoanele din colectivul dvs. cu care sunteţi sau doriţi să vă aflaţi în relaţii de prietenie, amicale (să vă faceţi confidenţe, să vă vizitaţi în timpul liber etc.). Marcaţi pe orizontală în dreptul numerelor de ordine de la 1 la 27, acele coduri de persoane care se încadrează în cazul dvs. la acest punct. Printre persoanele desemnate la relaţii de afinitate pot fi incluse şi persoanele pe care le-aţi ales la punctul 1 „Relaţii afectiv – apreciative pozitive", deşi nu este absolut obligatoriu ca toate persoanele înscrise de dumneavoastră la acest punct să fie înscrise şi la punctul 5 (nu întotdeauna cei mai apreciaţi ca prieteni sunt şi deosebit de apreciaţi ca profesionişti şi ca oameni, în general; nu întotdeauna prietenii ni-i alegem pe aceste criterii)".

6. PERCEPEREA RELAŢIILOR DE AFINITATE

(AMICALE)

„Încercaţi la acest punct să desemnaţi pe orizontală marcând cu ***x*** *codurile persoanelor care credeţi că vă consideră pe dvs. prieten sau le-ar place să vă aibă ca prieten (ca atare, poate fi verificat acest lucru în formularul de răspuns al acestor persoane, la punctul nr.6)”.*

Formularul pentru testul sociometric în forma lui actuală este conceput ca după completare să fie scanat şi prelucrat automat cu ajutorul calculatorului P.C. (PENTIUM – 586).

La punctele 1 şi 3 alegerile pozitive şi negative întrunite de fiecare membru al colectivului din partea celorlalţi, sunt valorificate în cadrul programului de prelucrare în funcţie de ordinea înscrierii lor în formularul de răspunsuri de către cel care apreciază, dar şi în funcţie de statutul acestuia în colectiv (astfel dacă cel care apreciază – persoana x a trecut la punctele 1 şi 3 pe primul loc persoanele y şi z, atunci alegerile sale au valoare maximă +9 puncte pentru y şi –9 puncte pentru z pe scala relaţiilor afectiv – apreciative pozitive, respectiv pe scala relaţiilor afectiv – apreciative negative; dacă aceleaşi persoane ar fi înscrise la relaţiile afectiv – apreciative pozitive în poziţia a 9-a, ca ordine preferenţială şi la relaţiile afectiv – apreciative negative, în poziţia a 5-a, atunci prima persoană ar primi +1 punct, iar a 2-a:5 puncte la relaţiile afectiv – apreciative negative).

Punctajele obţinute de fiecare membru al colectivului la punctele 1, 3 şi 5 ale testului sociometric constituie scorurile brute obţinute la indicatorii de integrare în colectiv, pe cele 3 scale: relaţiile afectiv – apreciative pozitive, relaţiile afectiv – apreciative negative şi relaţiile de afinitate. La scala relaţiilor de afinitate (amicale) fiecare alegere întrunită valorează un punct.

Prelucrarea răspunsurilor la punctele 2, 4 şi 6 ale testului sociometric, vizând funcţionarea percepţiei sociale capătă o relevanţă aparte pentru comportamentul individual în domeniul informaţiilor. De aceea punctajele

obţinute de fiecare ofiţer la aceste întrebări au fost prelucrate în două moduri. Într-o variantă pe care am denumit-o *percepţia sincretică a statutului propriu* într-o reţea de relaţii (relaţii afectiv – apreciative pozitive, relaţii afectiv – apreciative negative şi relaţii de afinitate) nu caută precizia percepţiei sociale, ci numai numărul persoanelor din colectiv, presupuse a manifesta o anumită atitudine faţă de propria persoană într-o scală de relaţii, în raport cu numărul real de persoane care şi-au exprimat în test faţă de persoana în cauză alegeri pozitive şi negative la punctele 1, 3 şi 5. Analiza raportului dintre percepţia sincretică a statutului propriu şi statutul real în colectiv pe o scală de relaţii furnizează informaţii ce pot deveni relevante referitor la perspicacitatea socială şi nivelul individual de autoevaluare.

O a doua modalitate de a prelucra datele furnizate de întrebările testului sociometric referitoare la percepţia relaţiilor interpersonale este denumită în literatură – *capacitatea de transpătrundere a alegerilor pozitive şi negative* exprimate de ceilalţi în raport cu propria persoană şi cuantifică precizia percepţiei interpersonale (aici se valorifică nu numai numărul celor percepuţi de a fi exprimat un anumit tip de alegere interpersonală faţă de propria persoană, în raport cu numărul real al celor înregistraţi prin test, ci şi precizia percepţiei adică dacă prin aceasta au fost nominalizate exact persoanele din colectiv care au exprimat alegeri în raport cu persoana în cauză).

Scorurile brute obţinute la indicatorii testului sociometric au fost convertite în note standard T la nivelul colectivului investigat, dându-se expresie următorilor indicatori ai integrării psihosociale a ofiţerilor în colectivul profesional:

1. Statutul pe scala relaţiilor de apreciere generală pozitivă (rezultat din valorificarea numărului de alegeri pozitive întrunite de fiecare membru al colectivului prin prelucrarea răspunsurilor de la punctul nr.1 al testului).

2. Statutul pe scala relaţiilor de apreciere generală

negativă (rezultat din valorificarea numărului de alegeri negative întrunite de fiecare membru al colectivului prin prelucrarea răspunsurilor date la punctul 3 al testului).

3. Statutul de prestigiu în colectiv – indicator sintetic obţinut prin integrarea şi valorificarea alegerilor pozitive şi negative întrunite de fiecare membru al colectivului prin prelucrarea răspunsurilor date la punctele 1 şi 3 ale testului.

4. Statutul pe scala relaţiilor de afinitate (derivat din standardizarea numărului de relaţii de afinitate sau amicale întrunite de fiecare membru al colectivului).

Testul sociometric aplicat în această variantă mai permite şi obţinerea pentru fiecare membru al colectivului, a *unui portret psihomoral individual de personalitate* ce indică în ordinea frecvenţei înregistrate însuşirile pozitive şi negative semnalate de grup, în spaţiul său interpersonal (anexa nr.). Programul de prelucrare a datelor şi de obţinere a ceea ce am numit statutul de prestigiu al fiecărui ofiţer, valorifică atât ordinea alegerilor pozitive şi negative stabilite de cel care apreciază, dar şi valoarea sociometrică a acestuia în cadrul colectivului. Cu alte cuvinte statutul de prestigiu al fiecărui ofiţer este în funcţie de numărul alegerilor pozitive şi negative întrunite din partea celorlalţi, de ordinea în care a fost ales sau respins de către ceilalţi, precum şi funcţie de valoarea celor care au apreciat pozitiv sau negativ.

Indicatorii de percepţie socială obţinuţi în această variantă de aplicare ai testului sociometric în colectivele de ofiţeri de cercetare şi informaţii militare sunt formulate astfel:

1. Percepţia statutului în relaţiile afectiv – apreciative pozitive;

2. Percepţia statutului în relaţiile afectiv – apreciative negative;

3. Percepţia statutului în relaţiile de afinitate (amicale).

Prin raportarea indicatorilor de percepţie la indicatorii statutului real pe diferite scale de relaţii în

colectiv se identifică tendinţe ale comportamentului interpersonal individual cum sunt cele de supraestimare, subestimare sau estimare realistă a propriului statut.

METODA (TESTUL) DE APRECIERE INTERPERSONALĂ aplicat în varianta noastră, adaptată pentru prelucrarea automată a datelor, solicită ofiţerilor să noteze, în Formulare de evaluare interpersonală (anexa8), utilizând o scală Lickert în 9 trepte, măsura în care fiecare coleg din cadrul cursului de pregătire sau din cadrul compartimentului cât şi propria persoană, manifestă atributele de personalitate stabilite drept criterii de interapreciere (anexa 8).

Prin caracteristicile lor grupurile – clasă de ofiţeri – cursanţi şi subunităţile sau compartimentele din unităţile de cercetare şi informaţii militare alcătuiesc colective ce se încadrează în categoria grupurilor primare şcolar – profesionale întrunind atribute ce definesc „grupurile – autoanalitice – competente” din accepţiunea lui Bales (creatorul conceptului de personalitate interpersonală şi a uneia dintre primele metode de diagnosticare a acesteia).

De aceea aplicarea tehnicilor metodei aprecierii interpersonale în cadrul colectivelor formative de ofiţeri cercetaşi şi de informaţii militare este mult facilitată de condiţiile favorabile de intercunoaştere determinate în primul rând de natura acestei activităţi profesionale.

Însă, suntem întrutotul de acord cu aprecierea profesorului psiholog Mielu Zlate că, metoda lui Bales de determinare a personalităţii interpersonale, trebuie îmbunătăţită pe linia concepţiei şi simplificată în privinţa modului de aplicare a sa (214).

În acest sens considerăm că varianta nr.2 de aplicare a metodei amintite, propusă de psihologul român în revista de psihologie (nr.4, 1984) prezintă unele avantaje şi poate fi în continuare îmbunătăţită în context profesional.

În dinamica colectivului operaţional sau de ofiţeri – cursanţi, în interacţiunea zilnică a membrilor săi, îndeosebi pe linia rezolvării sarcinilor de instruire şi antrenament specific, se manifestă şi se dezvoltă o

anumită latură a personalităţii, mai bogată în semnificaţii decât aceea „ţinută în secret”, „păstrată sub cheie” sau care se dezvoltă în afara graniţelor grupului profesional. Pentru această latură am adoptat denumirea de *personalitate interpersonală*. Testul de apreciere interpersonală aplicat de noi, a vizat direct într-o primă variantă 13 însuşiri sau tendinţe ale personalităţii interpersonale a ofiţerului (tendinţa de dominare, sociabilitatea, conformismul, spiritul activ – participativ, altruismul, creativitatea, obiectivitatea în aprecierea proprie şi a celorlalţi, spiritul de cooperare, luciditatea, pregătirea practică de specialitate, spiritul de disciplină, pregătirea teoretică de specialitate, spiritul constructiv în relaţii) care se exprimă în activizmul său profesional şi social, în raporturile cu ceilalţi membri ai colectivului.

În anexa nr.8 este prezentat *„Formularul de evaluare interpersonală”* – document prin intermediul căruia se culege informaţia testului de apreciere interpesonală pentru a fi prelucrată pe calculator.

Caracterizarea finală a personalităţii interpersonale se face astfel:

— *se obţin mediile aritmetice ale notelor primite la fiecare trăsătură (criteriu de interapreciere) de fiecare ofiţer, care se convertesc în note standard (T);*

— notele standard (T) obţinute de ofiţeri la fiecare trăsătură sunt marcate într-o foaie de profil individual prin cifre reprezentând numărul de ordine al subiectului respectiv în cadrul colectivului în funcţie de nivelul fiecărei trăsături;

— pe baza indicatorului de împrăştiere (abaterea standard) a notelor obţinute de către fiecare subiect din partea colectivului la fiecare trăsătură se calculează nota standard (T) reprezentând dezacordul (disonanţa) sau lipsa de consens a opiniei colective, cu cât acest indice (T) este mai mic (T « 50), cu atât consensul colectivului este mai mare cu privire la măsura în care subiectul dispune de trăsătura respectivă (indicator de autovalidare a indicilor individuali de profil);

— pe baza notelor de autoapreciere la fiecare trăsătură se obţin note standard (T) prin care în foaia de profil individual este marcat profilul interpersonal autoestimat (grafic); acesta este important pentru analiza cantitativă a decalajului dintre autoapreciere şi aprecierea de către colectiv a subiectului. În anexa nr.8 este prezentată pentru exemplificare o foaie listing cu profilul (interpersonal) de personalitate al unui ofiţer.

În cadrul investigaţiei am avut drept scop şi verificarea valorii diagnostice a variantei testului de apreciere interpersonală, utilizat ca instrument de lucru.

Utilizarea unui program perfecţionat în timp de prelucrare automată a datelor pe P.C. ale testului de apreciere interpersonală, în variantă proprie, ne-a permis într-o fază iniţială să mărim numărul criteriilor de interapreciere utilizate, precum şi a volumului operaţiilor de prelucrare, obţinere şi interpretare a indicatorilor individuali şi de grup, determinarea profilului interpersonal şi autoestimat şi a altor parametri care au îmbunătăţit calităţile psihodiagnostice ale metodei.

REZULTATE

1. Evidenţierea interdependenţei dintre integrarea în grup (suportul social) şi randamentul profesional al ofiţerului

Ca prim pas, am confruntat performanţele în pregătirea operativă de specialitate obţinute de subloturi de ofiţeri, selectaţi din mai multe structuri de cercetare şi informaţii militare, reprezentând „vârfuri pozitive” şi „vârfuri negative” prin prisma următorilor indicatori ai integrării în colectiv:

— statutul în relaţiile de afinitate;

— statutul sub aspectul prestigiului;

— statutul „global”, sintetizând relaţiile de afinitate şi pe cele exprimând prestigiul.

Determinarea performanţelor în activitatea operativă de specialitate, precum şi a celorlalte criterii ale randamentului profesional s-a efectuat prin intermediul testului de apreciere interpersonală. În subloturile de

ofiţeri reprezentând „vârfurile pozitive” au fost incluşi subiecţii a căror cotă era egală sau superioară nivelului (T) ł 55, iar în subloturile reprezentând „vârfurile negative” au fost incluşi ofiţeri a căror cotă era egală sau inferioară nivelului (T) Ł 45. Subloturile au cuprins fiecare câte 93 de subiecţi (162).

În tabelul 1 prezentăm notele (T) medii şi diferenţele dintre ele, ale performanţelor în pregătirea operativă de specialitate, obţinute de „vârfurile pozitive” şi „vârfurile negative” din punctul de vedere al indicatorilor de integrare în grup („afinitate”, „prestigiu” şi „afinitate” + „prestigiu”).

Tabelul 1

Performanţa medie la pregătirea practică de specialitate ale vârfurilor pozitive şi negative de conduită pe scala integrării în relaţiile de „prietenie” şi de „prestigiu”

Indicator integrare	*Vârfuri pozitive A (NOTA MEDIE) (N = 93)*	*Vârfuri negative B (NOTA MEDIE) (N = 93)*	*DIF. (A – B)*	
AFINITATE	52,0	47,55	4,55	
PRESTIGIU	56,29	46,13	10,16	
AFINITATE şi PRESTIGIU	57,13	43,05	14,08	

Se constată că la toţi indicatorii integrării în grup luaţi în consideraţie, între „vârfurile pozitive” şi „vârfurile negative” apar diferenţe semnificative în privinţa performanţelor în pregătirea operativă de specialitate, la pragurile p « 0,005 şi respectiv p « 0,001. Putem concluziona că între statutul ofiţerului în relaţiile de

afinitate şi prestigiu în colectiv şi nivelul performanţelor în activitatea practică de specialitate există o relaţie de dependenţă reciprocă, de tip cauză – efect.

Pentru a întări cele afirmate, prezentăm în continuare, în tabelul 2, matricea de intercorelaţie dintre indicatorii integrării în grup (suportul social) şi 3 indicatori ai randamentului şcolar – profesional la ofiţerii – cursanţi [performanţele în pregătirea practică de specialitate (P.P.S.), pregătirea teoretică de specialitate (P.T.S.) şi disciplina – operativă (D.O.).

Calculul de corelaţie s-a efectuat la un lot de 120 de ofiţeri – cursanţi participanţi în diferite serii la cursuri intensive de formare în specialităţile cercetare şi informaţii militare.

Tabelul 2

Corelaţia dintre indicatori ai integrării în grup (ai suportului social) şi indicatori ai adaptării şcolar – profesionale (N = 120)

Indicatori ai integrării în grup	*Indicatori ai adaptării profesionale*		
	Pregătire practică (P.P.S.)	*Pregătire teoretică (P.T.S.)*	*Disc operativă*
AFINITATE	0,334	0,430	0,40
PRESTIGIU	0,548	0,722	0,46

Semnificativi la p « 0,001

Datele prezentate sunt suficient de elocvente, făcând comentariul aproape de prisos. Cea mai înaltă influenţă reciprocă reiese a fi aceea dintre nivelul pregătirii teoretice şi integrarea în relaţiile de prestigiu. De asemenea, se observă o legătură înalt semnificativă între statutul pe scala de prestigiu şi performanţele în pregătirea practică, operativă de specialitate.

2. Profilul psihomoral de personalitate preferat şi

respins în colectivele de ofiţeri de cercetare şi informaţii militare

Analiza de conţinut şi statistică, desfăşurată la acelaşi lot de subiecţi a trăsăturilor de personalitate ce constituie motive de apreciere pozitivă şi negativă, oferă noi explicaţii cu privire la „funcţionarea" relaţiilor interpersonale şi a personalităţii în acest mediu socio-profesional.

Analiza motivelor relaţiilor interpersonale afectiv – apreciative cu caracter pozitiv (însuşirile pozitive în ordinea frecvenţei semnalării lor – 75% frecvenţă cumulată), a condus la conturarea *profilului de personalitate preferat* (P.P.P.) pe care-l prezentăm în tabelul nr.3 (punctul 1 al Testului sociometric).

Tabelul 3.

Profilul de personalitate preferat în grupurile de ofiţeri – cursanţi pentru activitatea de informaţii (N = 93)

Nr. crt.	Însuşiri pozitive	Frecvenţa
1.	INTELIGENT	240
2.	ECHILIBRAT	237
3.	AMBIŢIOS	227
4.	COOPERANT	226
5.	APROPIAT	205
6.	ACTIV – PARTICIPATIV	205
7.	COMUNICATIV	198
8.	CAPACITATE DE INFLUENŢĂ	184
9.	DE ÎNCREDERE	176
10.	CURAJOS	169
11.	BINE PREGĂTIT PRACTIC ÎN SPECIALITATE	162
12.	DREPT	161

13.	*CONSTRUCTIV ÎN RELAŢII*	*158*
14.	BINE PREGĂTIT TEORETIC ÎN SPECIALITATE	153
15.	MODEST	148
16.	CU APTITUDINI DEOSEBITE	144
17.	SERIOS	135
18.	ALTRUIST	131
19.	*DIPLOMAT*	*128*
20.	*PRINCIPIAL*	*127*
21.	CONŞTIINCIOS	124
22.	AUTOEXIGENT	122

În mod analog, analizând motivele aprecierilor negative s-a evidenţiat *profilul de personalitate respins* (P.P.R.) pe care îl prezentăm în tabelul nr.4 (însuşirile negative cumulând 75% din frecvenţa înregistrată)

Tabelul 4

Profilul de personalitate respins în grupurile de ofiţeri – cursanţi pentru activitatea de informaţii (N = 93)

Nr. crt.	*Însuşiri negative*	*Frecvenţa*
1.	AROGANT	106
2.	INDIVIDUALIST	82
3.	ÎNCĂPĂŢÂNAT	58
4.	ORGOLIOS	54
5.	AGASANT	53

6.	COMOD (SUPERFICIAL)	46
7.	LĂUDĂROS	45
8.	INSTABIL	43
9.	INVIDIOS	43
10.	INTRIGANT	42
11.	*NERESPECTUOS*	*40*
12.	IMPULSIV	39
13.	LINGUŞITOR	38
14.	NEPRINCIPIAL	37
15.	*CONSERVATORIST*	*33*
16.	RĂUTĂCIOS	32
17.	*LIPSIT DE VOINŢĂ*	*31*
18.	*NECOMUNICATIV*	*31*
19.	SUBIECTIV ÎN APRECIERI	30
20.	RANCHIUNOS	30

Utilizând aceiaşi procedură de aplicare a testului sociometric la grupele de ofiţeri – cursanţi din Academia de Înalte Studii Militare (1992, N = 154) prezentăm spre comparaţie şi profilele de personalitate *preferat şi respins* în acest spaţiu interpersonal pentru a constata diferenţele specifice. Chiar dacă numărul subiecţilor din cele două loturi este diferit (N = 154, N = 93), aceste două eşantioane de cadre sunt comparabile statistic. În primul rând se constată că pentru primele însuşiri pozitive şi negative care au cumulat un procentaj de frecvenţă de

75% din totalul frecvenţelor semnalate la cele două loturi, sunt câte 4 – 5 însuşiri în fiecare profil diferite (subliniate în tabel). Dacă în cele două profile negative de personalitate pe primele două locuri apar aceleaşi însuşiri (arogant, individualist), în profilul de personalitate preferat însuşirile cu cea mai mare frecvenţă sunt diferite la cele două loturi de ofiţeri.

Pentru ofiţerul care se pregăteşte pentru activitatea de informaţii militare cele mai importante însuşiri pozitive sunt *inteligenţa şi echilibrul* (comportamental şi emoţional). Pentru ofiţerul care se pregăteşte la Academia de Înalte Studii Militare pentru funcţii de comandă şi stat major, cele mai importate însuşiri devin: *ambiţia şi conştiinciozitatea*.

Tabelul 5

Profilul de personalitate preferat în grupurile de ofiţeri – cursanţi ai Academiei de Înalte Studii Militare (N = 154)

Nr. crt.	*Însuşiri pozitive*	*F*
1.	AMBIŢIOS	4
2.	CONŞTIINCIOS	4
3.	APROPIAT	4
4.	DE ÎNCREDERE	4
5.	ACTIV – PARTICIPATIV	4
6.	BINE PREGĂTIT PRACTIC ÎN SPECIALITATE	4
7.	BINE PREGĂTITTEORETIC ÎN SPECIALITATE	4
8.	COOPERANT	4
9.	COMUNICATIV (SOCIABIL)	3
10.	*DISCIPLINAT*	*3*
11.	*COMBATIV*	*3*

12.	ECHILIBRAT	28
13.	APTITUDINI PROF. DEOSEBITE	28
14.	INTELIGENT	27
15.	MODEST	27
16.	AUTOEXIGENT	27
17.	SERIOS	26
18.	CAPACITATE DE INFLUENŢĂ	23
19.	*PERSEVERENT*	*21*
20.	ALTRUIST	21
21.	*STUDIOS*	*21*

Tabelul 6

Profilul de personalitate respins în grupurile de ofiţeri – cursanţi ai Academiei de Înalte Studii Militare (N = 154)

Nr. crt.	*Însuşiri negative*	*Frecvenţa*
1.	AROGANT	288
2.	INDIVIDUALIST	250
3.	INVIDIOS	228
4.	ÎNCĂPĂŢÂNAT	221
5.	COMOD (SUPERFICIAL)	196
6.	ORGOLIOS	180
7.	LINGUŞITOR	156
8.	*INCORECT*	*148*
9.	INSTABIL	143
10.	IMPULSIV	137

0.		
1.	AGASANT	137
2.	LĂUDĂROS	136
3.	RANCHIUNOS	127
4.	NEPRINCIPIAL	127
5.	INTRIGANT	126
6.	*DEZORDONAT*	*123*
7.	SUBIECTIV ÎN APRECIERI	117
8.	RĂUTĂCIOS	116
9.	*SLUGARNIC*	*111*
20.	*NERVOS*	*111*

În *profilul de personalitate preferat* (P.P.P.) pentru ofiţerul de informaţii militare se regăsesc trăsături care în ordinea frecvenţei lor reflectă cele trei direcţii principale ale structurii conduitei individuale:

1. — *atitudinea faţă de muncă, profesie şi disponibilităţile intelectual – aptitudinale:* 17 serios, 21 conştiincios, 6 activ – participativ, 1 inteligent, 10 curajos, 11 bine pregătit practic în specialitate, 14 bine pregătit teoretic în specialitate, 16 cu aptitudini deosebite;

2. — *atitudinea faţă de societate, colectiv, ceilalţi*: 4 cooperant, 5 apropiat, 18 altruist, 12 drept, 9 de încredere, 7 comunicativ, 13 constructiv în relaţii, 19 diplomat, 8 cu capacitate de influenţă;

3. — *atitudinea faţă de sine şi trăsăturile de caracter*: 15 modest, 2 echilibrat, 3 ambiţios, 22 autoexigent.

În *profilul de personalitate respins* în primul rând

sunt sancţionate trăsături de caracter reflectând atitudinea faţă de sine şi faţă de ceilalţi: arogant, individualist, încăpăţânat. Intensitatea sancţiunii colective negative decurge aici din faptul că potenţarea tendinţelor de afirmare proprie sub forma supraestimării posibilităţilor proprii, devine pentru ofiţerul de informaţii militare nu numai o trăsătură de caracter care dereglează funcţionarea normală a relaţiile interpersonale, dar şi o însuşire psihoindividuală periculoasă pentru securitatea activităţii operativ-informative.

La nivelul individual analiza motivelor aprecierilor pozitive şi negative dezvăluie valorile şi nonvalorile relaţionale existente într-un anumit colectiv de ofiţeri şi mai cu seamă *profilul psihomoral de personalitate* al fiecărui membru al său în parte (trăsăturile pozitive şi negative semnalate în relaţiile interpersonale din cadrul colectivului) (anexa nr. 9).

3. *Utilitatea testului de interapreciere în determinarea personalităţii interpersonale a ofiţerului de cercetare şi informaţii militare*

În scopul cunoaşterii mai profunde a calităţilor psihoprofesionale şi de personalitate care influenţează nivelul de integrare în spaţiul interpersonal şi, în cele din urmă, după cum am văzut, performanţele în activitatea operativ-informativă, am analizat, prin prisma aceloraşi criterii, două loturi de ofiţeri – absolvenţi ai cursurilor de formare în activitate de cercetare şi informaţii, reprezentând: A – vârfuri pozitive şi B – vârfuri negative din punctul de vedere al prestigiului. Sublotul A a cuprins 63 de subiecţi iar sublotul B, 62. Determinarea statutului sub aspectul prestigiului s-a efectuat prin intermediul testului sociometric în forma descrisă mai înainte. În sublotul A au fost cuprinşi subiecţii a căror cotă era egală sau superioară nivelului (T) ł 55, iar în sublotul B au fost incluşi subiecţii a căror cotă era egală sau inferioară nivelului (T) 45. În tabelul 5 prezentăm cotele (T) medii ale celor două loturi A şi B şi diferenţa între ele la toate

criteriile şi indicatorii personalităţii interpersonale, determinaţi prin testul de interapreciere.

Tabelul 7

Nivelul mediu al trăsăturilor personalităţii interpersonale la ofiţerii – cursanţi din loturile cu integrare diferită în grup

Trăsături Indicatori	*Nivel de integrare în relaţiile interpersonale de prestigiu*		*eren*
	N = 63 Lot A (Tł55) „Vârfuri pozitive”	*N = 62 Lot B (TŁ45) „Vârfuri negative”*	*e me – B)*
1. Tendinţa de dominare	51,81	50,54	7
2. Sociabilitatea	55,42	44,97	45
3. Conformismul	57,26	42,49	77
4. Spiritul activ – participativ	57,01	44,64	37
5. Altruismul	56,92	42,64	28
6. Creativitatea	57,00	43,80	20
7. Spirtul de cooperare	57,20	42,62	58
8. Luciditatea	57,85	44,34	51
9. Spiritul constructiv în relaţii	57,95	42,87	08
10.			

Obiectivitatea în aprecierea celorlalţi	58,94	42,41	38
11. Spiritul de disciplină operativă	57,20	44,67	53
12. Pregătirea teoretică de specialitate	58,07	43,38	69
13. Pregătirea practică de specialitate	57,27	44,36	91
14. Decalajul auto- apreciere – aprecierea colectivului la P.P.	46,45	53,58	7,13
15. Decalajul auto- apreciere – aprecierea colectivului la P.T.	46,75	53,44	6,69

N = nesemnificativ

Se constată că la cele două loturi apar diferenţe la 14 dintre cele 15 trăsături luate în consideraţie. Diferenţele dintre cotele medii (T) la ofiţerii din loturile A şi B cu integrare diferită în relaţiile afectiv – apreciative pozitive de prestigiu, sunt semnificative la pragul p « 0,001 la toate cele 14 trăsături (indicatori). Tendinţa de a domina pe ceilalţi nu diferă semnificativ la ofiţerii din cele două loturi, aceasta exprimând faptul că reuşita integrării în grup este hotărâtă de celelalte trăsături de personalitate. Cu alte cuvinte, atât printre „vârfurile pozitive”, cât şi printre cele „negative” de integrare în grup, întâlnim cu o frecvenţă

relativ egală ofiţeri cu tendinţa bine exprimată de a domina pe ceilalţi şi ofiţeri la care această tendinţă este nereliefată sau mai degrabă situată la polul opus (atitudine defensivă). Confruntarea celor două loturi de subiecţi prin prisma a încă doi indicatori exprimând decalajul dintre autoapreciere şi aprecierea colectivului la criteriile profesionale (nivelul pregătirii operative şi nivelul pregătirii teoretice) dezvăluie dependenţă adaptării – integrării profesionale de sensul acestor importante variabile ale comportamentului interpersonal. Considerăm drept postulat faptul că aprecierea colectivului este obiectivă, iar autoaprecierea – subiectivă (excepţiile şi situaţiile particulare neafectând regula).

Decalajul autoapreciere – aprecierea colectivului la fiecare trăsătură sau criteriu în interapreciere se obţine pentru fiecare subiect prin testul de apreciere interpersonală şi este exprimat în note standard (T) cu următoarea semnificaţie (161):

— 47,5 ł T Ł 52,5 exprimă o autoapreciere aproximativ realistă a trăsăturii (în mare concordanţă cu aprecierea colectivului);

— T « 47,5 exprimă o tendinţă de subestimare;

— T » 52,5 exprimă o tendinţă de supraestimare.

După cum se observă în tabelul 5, diferenţele cotelor medii la cele două loturi de ofiţeri cu integrare diferită în grup, prin prisma decalajului autoapreciere – aprecierea colectivului la criteriile *pregătire operativă şi pregătire teoretică de specialitate* sunt înalt semnificative şi cu semn negativ.

Aceasta exprimă faptul că ofiţerii din lotul B („vârfurile negative” pe scala de „prestigiu” a colectivului) manifestă tendinţa de a-şi supraestima calităţile în raport cu opinia colectivului. Iar la ofiţerul din lotul A (”vârfurile pozitive” pe scala „prestigiului” se constată o uşoară tendinţă inversă, de subestimare în raport cu opinia colectivului. Reacţia se explică, credem, la primii prin nevoia de compensare a nivelului relativ scăzut al aprecierii pozitive primite din partea colectivului, printr-o

autoapreciere care să conserve caracterul pozitiv al imaginii despre sine. La „vârfurile pozitive”, reacţia o înţelegem ca pe o atitudine „destinsă” în procesul de autoapreciere a calităţilor, ca pe o notă de modestie şi de încredere atât în posibilităţile proprii cât şi în aprecierea colectivului despre care ştiu că le este favorabilă. Desigur că tendinţele desprinse pe ansamblu nu exclud manifestarea la unii ofiţeri din ambele loturi a unei autoapreciei „realiste”, adică concordante în mare măsură cu apreciarea colectivului şi care poate să fie evaluată fără rezerve ca pe o trăsătură pozitivă a comportamentului interpersonal al acestora. Supraestimarea ca trăsătură capătă valoare prognostică negativă atât pentru ofiţerii care pot fi incluşi în lotul A, dar mai ales pentru cei care sunt incluşi în lotul B (statut redus pe scala prestigiului).

Diferenţele constatate între cele două loturi confirmă încă o dată în plus dependenţa existentă pe planul comportamentului individual între calităţile de personalitate şi profesionale şi nivelul integrării în grup.

Pentru evidenţierea valorii diagnostice a testului de interapreciere utilizat în scopul determinării personalităţii interpersonale am confruntat prin calcul de corelaţie, trăsăturile care alcătuiesc profilul acesteia. De asemenea, am calculat coeficienţii corelaţiei multiple cu criteriile (calităţile) profesionale (performanţa la pregătirea operativă, nivelul pregătirii teoretice de specialitate şi nivelul disciplinei operative).

În tabelul 8 prezentăm matricea intercorelaţiilor trăsăturilor personalităţii interpersonale şi coeficienţii corelaţiei multiple cu criteriile profesionale (N = 154).

Matricea de intercorelaţie dezvăluie gradul acceptabil de relevanţă (consistenţă internă şi independenţă empirică) al criteriilor de interapreciere utilizate, respectiv – validitatea de conţinut a testului. În acelaşi timp se constată tendinţa de grupare a trăsăturilor de personalitate în ansambluri de dominante, în seturi puternic intercorelate. La rândul lor, acestea corelează semnificativ cu criteriile sau calităţile adaptării

profesionale, o dovadă elocventă constituind-o nivelurile înalte ale corelaţiei multiple pe care le notăm mai jos:

— cu nivelul pregătirii teoretice de specialitate (P.T.S.) – R=0,86;

— cu nivelul disciplinei operative (D.O.) – R=0,82;

— cu nivelul performanţelor la pregătirea operativă (P.O.) –

R=0,73.

Se confirmă astfel, dependenţa, insuficient dezvăluită şi valorificată în practică, dintre trăsăturile de personalitate şi randamentul sau adaptarea profesională. Pe această bază, folosindu-se ecuaţia de regresie, pot fi făcute evaluări prognostice cu privire la randamentul profesional al subiecţilor (162).

În tabelul 9 prezentăm coeficienţii de fidelitate test – retest ai indicatorilor testului de apreciere interpersonală. Aceştia au fost stabiliţi pe un lot de 123 de subiecţi la un interval de 2 luni între aplicări. După cum se observă, majoritatea coeficienţilor de corelaţie se plasează la un prag de semnificaţie foarte ridicat (p « 0,001).

Tabelul 9

Fidelitatea test – retest a indicatorilor testului de apreciere interpersonală (N = 123, interval 2 luni)

Nr. crt.	*TRĂSĂTURI*	*Aprecierea colectivului*	*Auto-aprecierea*	*er- ec*
1.	Tendinţa de dominare	0,550xx	0,537xx	52x
2.	Sociabilitatea	0,396xx	0,455xx	00x

3.	Conformismul	0,40 3xx	0,35 5xx	45x
4.	Spiritul activ – participativ	0,46 2xx	0,33 3xx	97x
5.	Altruismul	0,57 1xx	0,31 3xx	87x
6.	Creativitatea	0,50 3xx	0,19 7xx	90x
7.	Spiritul de cooperare	0,47 3xx	0,21 8xx	42x
8.	Luciditatea	0,56 7xx	0,31 2xx	81x
9.	Constructivitatea în relaţii	0,49 5xx	0,30 1xx	88x
10.	Obiectivitatea în aprecierea celorlalţi	0,53 0xx	0,28 3xx	65x
11.	Spiritul de disciplină(D.O.)	0,62 2xx	0,45 2xx	71x
12.	Pregătirea teoretică (P.T.S.)	0,60 4xx	0,13 2x	05x
13.	Pregătirea practică (P.P.S.)	0,52 7xx	0,43 6xx	08x
14.	Cap. de apreciere diferenţiată a celorlalţi	0,51	0,45 2xx 0,32	4

x r” semnificativ la p « 0,05
xx r” semnificativ la p « 0,001 0,11 – 0,62

Astfel, studiul de validare efectuat prin confruntarea cu datele testului sociometric, prin verificarea relevanţei şi consistenţei interne, prin calcularea indicilor de fidelitate – scoate în evidenţă utilitatea testului de apreciere interpersonală în determinarea „personalităţii interpersonale” a ofiţerului din activitatea de cercetare şi informaţii militare.

CONCLUZII

Pentru evaluarea personalităţii şi capacităţii de adaptare a individului mai ales în condiţiile unei activităţi înalt solicitante şi de înaltă responsabilitate, cum este activitatea din unităţile speciale, operativ-informative, un procedeu util constă în investigarea relaţiilor interpersonale, deoarece în spaţiul interpersonal se „oglindeşte” personalitatea în ceea ce are ea mai concret şi mai specific.

Între „suportul social” al ofiţerului cercetaş şi de informaţii (nivelul integrării sale în colectiv) şi nivelul performanţelor sale profesionale există o relaţie de condiţionare reciprocă ce poate fi obiectivată prin instrumente şi metode psihosociale standardizate de cercetare.

Pătrunderea în „miezul” unor tipuri de relaţii interpersonale cum sunt cele de afinitate şi mai ales cele afectiv – apreciative, nu numai că ne dezvăluie mecanismele, modul lor de funcţionare (prin cunoaşterea nucleului lor motivaţional – profilul de personalitate preferat şi respins), dar ne relevă şi caracteristicile personalităţii concrete, interpersonale a fiecărui membru al colectivului.

Pentru determinarea statutului de prestigiu al unor persoane în colectivul său profesional, testul sociometric şi alte tehnici care derivă din acesta constituie instrumente cu înaltă valoare diagnostică.

Pentru surprinderea relaţiilor interpersonale şi determinarea profilului „personalităţii interpersonale” a ofiţerului din unităţile speciale, operativ – informative se dovedeşte utilă o variantă adaptată a testului de apreciere interpersonală, confruntat cu datele testului sociometric (162).

Relaţia de dependenţă dintre trăsăturile de personalitate ale cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale şi performanţele lor profesionale este pusă în evidenţă cu ajutorul testului de apreciere interpersonală care capătă valoare prognostică pentru o serie de variabile – criteriu (P.T.S., D.O., P.P.S.).

3.1.3. STANDARDIZAREA UNEI SCALE ÎN 10 NOTE DE APRECIERE ŞI IERARHIZARE A VALORII PROFESIONALE A ATAŞAŢILOR APĂRĂRII (ADJUNCŢI ŞI SECRETARI)

Printre metodele de culegere a criteriului exterior (care furnizează indicatori ai eficienţei activităţii profesionale) *tehnica ierarhizării specialiştilor*, prin aplicarea unei scale de apreciere globală a valorii lor profesionale, intră ca o componentă obligatorie în metodica cercetării psihoprofesiografice.

Adesea, când luarea în considerare a indicatorilor şi eficienţei activităţii profesionale este dificilă sau aceşti indicatori sunt multidimensionali, adică nu posedă o precizie suficientă şi temeinicie, ierarhizarea specialiştilor serveşte ca procedeu de bază pentru obţinerea criteriului exterior pentru studiile de validare a „bateriilor de selecţie" psihologică.

În prezent la ierarhizarea specialiştilor de către diferiţi autori sunt aplicate scale de 3, 4, 5 sau 9 puncte (trepte) cu interpretări diferite a semnificaţiei aprecierilor, fapt care face dificilă obţinerea datelor comparabile pentru validitatea metodelor psihologice de selecţie utilizate. În conformitate cu practica evaluării şcolare în mediul nostru cultural, devine operantă modalitatea de apreciere globală după o scală în 10 puncte de evaluare, pe care o prezentăm în continuare împreună cu instructajul aferent de aplicare a sa pentru ierarhizarea ataşaţilor apărării (adjuncţi şi secretari) cu concursul factorilor de conducere şi instruire ai Direcţiei Informaţii şi Reprezentare Militară.

Instructajul pentru aplicarea scalei de apreciere a ataşaţilor apărării (adjuncţi şi secretari)

„Utilizând SCALA DE IERARHIZARE ÎN 10 PUNCTE, vi se propune, în calitatea Dumneavoastră de ŞEF şi EXPERT în acelaşi timp, să efectuaţi o apreciere obiectivă a ofiţerilor care au fost numiţi în ultimii ani (după '92) în funcţii de ataşaţi ai apărării, adjuncţi şi secretari (şi pe

care Dumneavoastră îi cunoaşteţi din perspectiva conducerii acestuia domeniu).

Acest tip de evaluare (diferit de notările de serviciu anuale) este necesar pentru perfecţionarea valorii diagnostice şi prognostice a bateriilor de teste utilizate în examinarea psihologică, efectuată înaintea trimiterii la post a ofiţerilor selecţionaţi pentru aceste importante şi complexe funcţii de diplomaţi ai armatei noastre. Procedeul – numit metoda experţilor – este utilizat şi în laboratoarele de psihologie similare din alte armate, pentru stabilirea, într-o formă sintetică, cuantificabilă, a criteriului valorii profesionale a specialiştilor militari, adecvată pentru studiile de validare.

Vă rugăm să acordaţi un punctaj (cuprins între 2 şi 10 – conform scalei propuse) fiecărui ofiţer nominalizat în tabel, ţinând cont de ansamblul calităţilor profesionale pe care Dumneavoastră le consideraţi importante pentru posturile respective şi comparând în permanenţă între ei pe ofiţerii cu funcţii şi posturi similare".

SCALĂ DE APRECIERE ŞI IERARHIZARE A ATAŞAŢILOR APĂRĂRII (ADJUNCŢI ŞI SECRETARI)

10 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI EXCEPŢIONALE*; în ansamblu, după calităţile sale profesionale evidenţiate la post, înclin să-l apreciez ca fiind CEL MAI BUN ataşat român al apărării (adjunct, secretar), dintre cei care au fost numiţi în ultimii ani în aceste funcţii.

9 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI FOARTE BUNE;* în ansamblu, după calităţile profesionale evidenţiate la post, poate fi apreciat PRINTRE CEI MAI BUNI ataşaţi români ai apărării (adjuncţi, secretari) care au fost numiţi în ultimii ani în aceste funcţii.

8 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI BUNE; după majoritatea* calităţilor profesionale evidenţiate la post, poate fi apreciat printre ataşaţii români ai apărării (adjuncţi, secretari) BUNI numiţi în ultimii ani în aceste funcţii.

7 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI BUNE spre MEDII; după*

o serie de calităţi profesionale evidenţiate la post, poate fi apreciat printre ataşaţii români ai apărării (adjuncţi, secretari) BUNI spre MEDII.

6 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI MEDII spre BUNE; după o serie* de calităţi profesionale evidenţiate la post, poate fi apreciat întrucâtva mediu dar mai bun decât alţi ataşaţi români ai apărării (adjuncţi, secretari) numiţi în ultimii ani în aceste funcţii.

5 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI RELATIV MEDII*, fără să se remarce în mod deosebit prin calităţile sale profesionale printre ceilalţi ataşaţi români ai apărării (adjuncţi, secretari) numiţi în funcţii în ultimii ani.

4 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI LA NIVELUL MEDIU spre SLAB*; în ansamblu, rezultatele sale în funcţie au fost obişnuite; nu s-a evidenţiat în niciun fel, prin calităţile sale profesionale, în raport cu majoritatea ataşaţilor români ai apărării (adjuncţi, secretari), numiţi în ultimii ani.

3 PUNCTE – *POSIBILITĂŢI SUB NIVELUL MEDIU*; în ansamblu, rezultatele şi prestaţia sa la post au fost sub aşteptări; mai degrabă poate fi apreciat ca fiind un ataşat român al apărării (adjunct, secretar) cu rezultate slabe din punct de vedere profesional (ineficient, susceptibil de a fi retras).

2 PUNCTE – Se acordă ataşaţilor români ai apărării (adjuncţi, secretari) care, din diferite motive, au fost retraşi de la post înainte de a-şi termina mandatul în ultimii ani (din motive de inadaptare sau dezadaptare profesională).

1 PUNCT – Nu se acordă.

Particularitatea distinctă de bază a respectivei scale constă în faptul că interpretarea semnificaţiei aprecierilor ei este dată la modul cel mai general. Asemenea abordare este întemeiată pe faptul că ierarhizarea specialiştilor după calităţi distincte, importante din punct de vedere profesional, a căror interpretare a semnificaţiei adesea este dificil de formalizat şi de obicei presupune un anumit nivel al pregătirii speciale a experţilor, nu întotdeauna îşi

atinge scopul. În special, după cum au arătat cercetările, aprecierile prin rang a unor calităţi importante din punct de vedere profesional, făcute de unii şi aceeaşi experţi, dezvăluie un grad înalt de corelaţie între ele (r » 0,7; p « 0,005).

Aceasta se explică, evident, prin faptul că experţii, apreciind specialiştii după calităţile importante din punct de vedere profesional, în acelaşi timp nu pot să *nu ia în consideraţie o serie de alte calităţi psihologice şi psihosociale.*

Şi această apreciere generală a personalităţii specialistului se reflectă în notele parţiale ale însuşirilor izolate. De aceea ierarhizarea efectuată asupra însuşirilor distincte importante din punct de vedere profesional, nu întotdeauna reflectă suficient de obiectiv nivelul dezvoltării lor şi în raport cu fiecare personalitate concretă, iar datele medii conţin doar cele mai generale caracteristici ale contingentului examinat. Totodată ierarhizarea calităţilor importante din punct de vedere profesional spre deosebire de ierarhizarea specialiştilor după aceste calităţi constituie o problemă distinctă de sine stătătoare a investigaţiei profesiografice.

Obiectivitatea scalei de apreciere *a calităţii activităţii profesionale creşte în mod semnificativ pe măsura creşterii numărului experţilor, în acelaşi timp distribuţia aprecierilor cumulate se apropie de cea normală.*

În felul acesta, scala propusă poate fi utilizată la unul, doi sau trei experţi, optimă fiind ierarhizarea efectuată de *trei experţi.*

Trebuie în mod deosebit să ne *oprim asupra cerinţelor de bază reclamate persoanelor din grupul experţilor. Ei trebuie să fie specialişti de înaltă calificare în forma de activitate investigată, nemijlocit să participe în calitate de comandanţi sau ca factori de instruire în procesul activităţii profesionale a specialiştilor, să cunoască contingentul de ierarhizat nu mai puţin de 3 luni (în anumite cazuri această cerinţă poate să se limiteze numai la o lună).*

Înaintea ierarhizării şi în procesul desfăşurării ei este oportun să se reamintească experţilor că ea trebuie să se realizeze numai după calităţile profesionale. Este mai raţional să se aplice scala la ierarhizarea grupurilor alcătuite din 25 – 30 oameni deşi ea poate să fie utilizată în grupurile mai mari, cât şi în grupurile mai mici.

Aplicarea scalei universale de 10 trepte de apreciere a calităţii activităţii profesionale la investigarea specialiştilor diferiţi permite *obţinerea datelor comparabile suficient de întemeiate despre validitatea diferenţiată profesional a testelor încât reprezintă o condiţie necesară pentru rezolvarea problemelor repartizării raţionale a specialiştilor şi candidaţilor pentru instruirea în profesiile militare de bază.*

Pentru stabilirea validităţii predictive a unei „baterii de selecţie” am aplicat scala în 10 puncte prezentată anterior pentru notarea unui lot de 46 ataşaţi ai apărării (adjuncţi şi secretari). Am utilizat aprecierile a 3 experţi, între clasamentele cărora s-au obţinut următorii indici de corelaţie prezentaţi în tabelul nr.10.

Tabelul 10

Matricea de intercorelaţie dintre aprecierile a 3 experţi

(metoda corelaţiei diferenţei de rang – Spearman)

(N = 46)

Clasamente	*0*	*1*	*2*	*3*
0. Clasamentul mediu		0,94	0,88	0,92
1. Expertul 1	0,94		0,76	0,76
2. Expertul 2	0,88	0,76		0,76
3. Expertul 3	0,7	0,5	0,6	

	2	6	6	

După cum se constată clasamentul general obţinut prin calcularea mediei rezultate din notările celor trei experţi, satisface un indice de fidelitate a metodei suficient de valid pentru criteriul exterior unic al performanţei profesionale la lotul investigat.

3.2 INVENTARIEREA PROBELOR ŞI TESTELOR PSIHODIAGNOSTICE DISPONIBILE PENTRU EXPERIMENTUL DE LABORATOR, STABILIREA PREDICTORILOR

În conformitate cu *orientarea eclectică* pe care ne-am asumat-o în psihodiagnoza diferenţelor individuale am însuşit şi utilizat un registru de probe psihologice cât mai variat, cu aplicare colectivă şi individuală, în regim de timp limitat, îndeosebi pentru aptitudinile intelectuale generale şi specifice, sau cu aplicare în autotempo, îndeosebi pentru testele de personalitate. Mai întâi formele de aplicare creion – hârtie ni s-au părut mai operative şi mai puţin costisitoare, apoi, am pregătit, mai ales pentru inventarele de personalitate, forme de aplicare asistată de calculator. Dezavantajul major, pentru formele automatizate de aplicare a testelor, l-a constituit, aşa cum am arătat într-un capitol anterior, preţul de cost ridicat pentru o reţea de calculatoare cu suficiente posturi (cel puţin 15 – 20) care să rezolve problema testării colective într-un timp operativ. În lipsa acestei reţele de calculatoare, rezolvarea scanării formularelor de răspunsuri completate la inventarele şi chestionarele de personalitate, a constituit o prioritate în aceşti ani a laboratorului de psihologie pe care-l conducem. Această procedură încă nu şi-a epuizat posibilităţile. Pentru derularea experimentului şi stabilirea predictorilor bateriilor de teste utile pentru scopurile concrete ale selecţiei la categoriile de cadre cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale în care lucrăm, au

fost şi vor fi utilizate următoarele *tipuri de teste:*

I. TESTE DE INTELIGENŢĂ SAU DE RANDAMENT INTELECTUAL GENERAL

1. B53 – testul de inteligenţă generală nonverbală al lui Bonardel, cu 60 itemi, aplicare colectivă, 15 minute (1, 215);

2. D48 – testul de inteligenţă generală nonverbală sub formă de dominouri, cu 44 itemi, aplicare colectivă, 25 minute (1, 215);

3. M.P.A. – matricea progresivă avansată a lui Raven, inteligenţă generală nonverbală, numai pentru personal cu studii superioare, aplicare colectivă, cu 36 itemi, aplicare colectivă, 40 minute (1, 121);

4. W – testul de personal Wonderlic, pentru randamentul intelectual la probleme de dificultate medie, cu 50 itemi, aplicare colectivă, 12 minute (149);

5. **IA** – testul de inteligenţă generală Amthauer, test compozit verbal – nonverbal, cu 9 teme (subteste) aplicate colectiv, cu timp limitat pentru fiecare temă (20 itemi fiecare); timp pentru tot testul aproximativ o oră; Conţine: IA1 – completare propoziţii, IA2 – analiză categorială cuvinte, IA3 – analiză noţiuni, IA4 – elaborare categorii cuvinte, IA5 – raţionament logico – aritmetic, IA6 – serii de numere, IA7 – similaritate figuri, IA8 – analiză figuri dinamice, IA9 – memorie categorială (149);

6. **IG**1 **– IG**4 – 4 teste paralele de inteligenţă generală, format compozit verbal / nonverbal, adaptate şi etalonate de noi după Azzopardi (psiholog belgian), cu 40 itemi fiecare variantă paralelă, pentru personal cu studii superioare, aplicare colectivă, 30 minute (41).

II. TESTE DE APTITUDINI INTELECTUALE RELATIV SPECIFICE PROFESIONAL

7. AVG – test de aptitudini verbale generale elaborat şi standardizat de noi, conţinând 6 subteste (AVG1 – sinonime, AVG2 – terminaţii, AVG3 – ansamblare logică a

frazei, AVG4 – discriminare semantică proverbe, AVG5 – „decriptare” limbă străină, AVG6 – analiză informativă eseuri), aplicare colectivă, aproximativ 1 oră (162);

8. **PAC** – testul povestirilor absurde şi corecte, pentru spiritul critic al gândirii, aplicare colectivă, 60 itemi, 16 minute;

9. **SI** – testul de stres informaţional, adaptat şi standardizat de noi, aplicare colectivă, 5 minute;

10. **STROOP** – testul de stres, după STROOP, adaptare după Lăudatu Nicolae; presupune interferenţa mintală culoare / cuvânt, 3 reprize, aplicare colectivă, aproximativ 5 minute;

11. A.D. – testul de atenţie distributivă PRAGA, aplicare colectivă, 16 minute;

12. AC – testul de concentrare a atenţiei, test de baraj, aplicare colectivă, 5 minute;

13. **C.V.** – testul de creativitate verbală, după Chelcea Septimiu, aplicare colectivă, 5 minute (59);

14. **M.A.** – testul de memorie auditivă, aplicare colectivă, 7 minute;

15. **M.V.** – testul de memorie vizuală, verbal – logică, aplicare colectivă, 7 minute;

16. **ASOV** – testul asociativ – verbal, 60 de stimuli, aplicare individuală, adaptare după V.Ceauşu, 4 indicatori – LM – latenţa medie, I.M. – inconstanţa medie, M.V.I. — memorie verbală imediată, S.E. — stabilitate emoţională (55);

17. **S.O.** — testul pentru spiritul de observaţie, aplicare colectivă, 20 itemi, 5 minute.

III. TESTE DE PERSONALITATE DE TIP CHESTIONAR

18. **E.P.Q.** — chestionar după Eysenck, 90 itemi conţinând 5 scale, şi anume: extraversia – E, nevrotismul – N, psihotismul – P, devianta comportamentală – C şi tendinţa spre minciună (disimulare) – L; se poate aplica colectiv în jur de 20 minute (83, 121);

19. **P.N.P.** – chestionarul lui Pichot, 88 itemi, conţinând 4 scale: paranoid – Pa, nevrotism – N, psihopatie (P) şi tendinţa spre minciună (L); poate fi aplicat colectiv aproximativ 20 minute (166);

20. **C14F** – chestionar multifazic conţinând 14 scale, 173 itemi, adaptat de noi din limba rusă după Melinikov şi Jampolski, şi vizează următorii factori: nevrotismul (N1), psihotismul (P2), depresia (D3), conştiinciozitatea (C4), impulsivitatea (Im5), activismul general (A6), timiditatea (Ti7), sociabilitatea (S8), sensibilitatea estetică (Se9), feminitatea (Fe10), instabilitatea psihică (Ip.11), asocialitatea (As12), introversia (I13) şi senzitivitatea (Sz14); ultimii 4 factori sunt de ordinul 2 (integratori); poate fi aplicat colectiv, aproximativ 30 minute (140, 162);

21. **F.P.I.** — chestionarul multifazic Freiburg, după Fahrmberg, Sely şi Hampel, 212 itemi, cu 12 scale: nervozitatea (N1), agresivitatea (A2), depresivitatea (D3), emotivitatea (E4), sociabilitatea (S5), calmitatea (C6), tendinţa de dominare (T.D7), inhibiţia (I8), firea deschisă (F.D9), extraversia (E10), labilitatea emoţională (N11) şi masculinitatea (M12); poate fi aplicat colectiv, aproximativ 30 minute (167, 86);

22. **T** – chestionarul de temperament tradus şi adaptat de noi din limba rusă după Rusalov, 105 itemi şi 9 scale: potenţialul energetic în activitate (P.E.A), potenţialul energetic în comunicare (P.E.C.), plasticitatea în activitate (P.A.), plasticitatea în comunicare (P.C.), tempo-ul în activitate (T.A.), tempo-ul în comunicare (T.C.), emoţionalitatea în activitate (E.A.), emoţionalitatea în comunicare (E.C.) şi tendinţa spre minciună (L); poate fi aplicat colectiv în aproximativ 20 minute (162);

23. **P.A.** – chestionarul de personalităţi accentuate după Schmieschek, căruia i-am ataşat o scală L, 97 itemi, 11 scale: demonstrativitatea (I-DEM), hiperexac-tivitatea (II H-Ex), hiperperseverenţa (III H-Per), nestăpânirea (IV – NE), hipertimia (V – H – TIM), distimia (VI – D-TIM), ciclotimia (VII – C-TIM), exaltarea (VIII – EX), anxietatea (IX – ANX), emotivitatea (X – EM), scala de minciună (L);

poate fi aplicat colectiv în 15 minute (153);

24. I.E. — scală pentru internalism / externalism, tradusă şi adaptată de noi din limba engleză după Allen şi Potkey (iar aceştia după Rotter); conţine 25 itemi alternativi (a, b), poate fi aplicat colectiv în 10 minute (177);

25. IE – CT – scală pentru internalism / externalism şi pentru rezistenţa la zvon, 56 itemi, adaptat de Septimiu Chelcea (59);

26. M.B.T.I. — indicatorul tipologic de preferinţe Mayer – Briggs, 126 itemi, tradus şi adaptat de noi din limba engleză, după un manual al autorilor; conţine scale pentru tipurile: introvert (I), extravert (E), senzorial (S), intuitiv (N), afectiv (F), cerebral (T), perceptiv (P) şi planificat (J); prin combinaţia acestora rezultă 16 tipuri de personalitate (stiluri cognitive); poate fi aplicat colectiv în 25 minute (162);

27. KAI – chestionarul lui Kirton pentru stilul de creativitate adaptativ / inovativ, 30 itemi, tradus şi adaptat de noi din limba engleză, aplicare colectivă, timp în jur de 10 minute; conţine 3 factori ai stilului creativ: originalitatea (O), eficienţa (E) şi conformitatea la regulă / grup (C) (162);

28. **CAR** – chestionar caracterologic după Gaston Berger, 90 itemi, conţine 9 scale: emotivitatea (E), activitatea (A), secundaritatea (S), lărgimea spiritului (L), spiritul marte (MA), aviditatea (Av), interesele senzoriale (IS), tandreţea (TA) şi pasiunile intelectuale (P.I.); se poate aplica colectiv în 15 minute (45);

29. **T.E.Q.** — chestionar de percepţie a experienţei temporale, 80 itemi, adaptat la noi de psiholog Vasile Preda (1978), conţine factorii: I rigiditate (R) – flexibilitate (F), II discontinuitate (D) – continuitate (C), III amânare (A) – programare (P), IV inconstantă (I) – stabilitate (S); poate fi aplicat colectiv în 20 minute (1);

30. **Berk** – chestionarul Berkeley de tip Big Five, tradus şi adaptat de noi după Harary Keith, 35 itemi, 4 părţi, 5 indicatori, cu aplicare colectivă în 25 minute (162,

100);

31. **C.P.L**1 – chestioonar elaborat de noi după C.P.I., GZ şi F.P.I. — G, conţine 234 itemi care dau informaţii privind scorurile la scalele: eficienţă academică (Ac – realizare prin conformism, Ai – realizare prin independenţă, Ie – eficienţă intelectuală), responsabilitate – R, toleranţă la frustrare F, tendinţa de a face impresie bună Gi; aplicare colectivă în 20 minute (162);

32. **C.** — scala pentru anxietate al lui Cattel, 40 itemi, 5 factori ai anxietăţii: conştiinţa de sine (Q3), forţa eului (C), tendinţele paranoice de insecuritate (L), culpabilitatea (O) şi tensiunea ergică (Q4); poate fi aplicat colectiv în 10 minute;

33. **L.B.A.** – chestionar pentru analiza stilului de lider, tradus şi adaptat de noi din limba engleză, după manualul autorului.

Conţine 20 itemi şi surprinde informaţii privind stilurile: înalt directiv –slab suportiv (S1), slab directiv şi înalt suportiv (S2), înalt directiv şi înalt suportiv (S3), slab directiv şi slab suportiv (S4), flexibilitatea stilului (Fxs), precum şi eficienţa stilului (Ef.S); cu aplicare colectivă în 25 minute (162).

34. C.P.I. — inventarul de personalitate California al lui Goagh, varianta 1987, modelul cuboid, automatizată, propusă la noi de Horia Pitariu, 462 itemi, 18 scale standard, până la 35 scale experimentale, grupate pe 4 dimensiuni: 1. evaluarea stilului şi orientării interpersonale (Do, Cs, Sy, Sp, Sa, In, Em); 2. evaluarea orientării normative şi a valorilor (Ro, So, Sc, Gi, Cm, Wb, To); 3. evaluarea funcţionării cognitive şi intelectuale (Ac, Ai, Ie); 4. evaluarea percepţiei rolului şi stilului personal (Py, Fx, F/M); aplicarea colectivă sau individual în medie o oră; datorită faptului că procedura automatizată pe care o deţinem la acest inventar nu o putem aplica decât individual (din lipsă de tehnică de calcul suficientă) precum şi datorită complexităţii construcţiei acestui test la a cărui intimitate nu am avut suficient acces, rămâne în registrul procedurilor noastre psihodiagnostice o probă

insuficient valorificată şi în continuare în atenţia cercetătorilor laboratorului (144).

IV. TESTE PROIECTIVE DE PERSONALITATE CUANTIFICABILE AFLATE ÎNCĂ ÎN REGIM DE EXPERIMENTARE

35. R – testul de frustraţie al lui Rosenzweig, 24 planşe, cu răspuns la alegere, adaptat şi formalizat de psihologul român Cambozie Augustin, cu posibilitate de aplicare colectivă, în medie 20 minute; se obţin scoruri pentru următorii 7 indicatori: G.C.R. — indicele de conformitate cu grupul, E – extrapunitiv, I – intrapunitiv, M – punitiv, OD – persistenţa obstacolului, ED – mecanisme de apărare a eului, NP – persistenţa trebuinţei (165);

36. **Szondi** – testul profilului pulsional individual, după Szondi, test de alegere şi respingere a figurilor umane (6 serii a câte 8 fotografii) explorează 8 factori pulsionali: feminitatea – tandreţea (h), masculinitatea – agresivitatea (s), nevoia de etică şi justiţie (e), nevoia de a se pune în valoare, a juca un rol (hy), eul realist (k), eul spiritual (p), nevoia de schimbare (d), nevoia de securizare (m) (200);

37. **R – E** – testul Rorchach – Eysenck, de alcătuire a clasamentului variantelor de răspuns stabilite pentru fiecare din cele 10 planşe standard; posibilitate de aplicare colectivă, în medie 25 minute, cu modalitate de scanare a răspunsurilor şi scorare automată la calculatorul P.C.; mărimea scorului semnalează operativ gradul de vulnerabilitate psihologică (85);

38. **L.C.T.** — testul color Lüscher, test de exprimare a preferinţei şi respingerii a 8 culori fundamentale: gri, albastru, negru, maro, galben, roşu, violet, verde; se aplică individual, în 2 selecţii a culorilor, stabilindu-se un indicator global de stres (!) şi orientativ se obţin informaţii despre natura sursei de stres; timp de aplicare 10 minute (132).

V. METODE BIOGRAFICE CUANTIFICABILE ÎN EXPERIMENTARE

39. CAUZO – proba cauzometrică, tradusă şi adaptată de noi, din limba rusă, după Golovoho şi Kronik, cu aplicare individuală, în 7 faze: 1. pregătirea cauzometrică; 2. determinarea stabilirii a 20 de evenimente importante din viaţa profesională, familială, personală pe cele 3 dimensiuni ale timpului psihologic al personalităţii: trecut, prezent şi viitor; 4. promovarea descrierii naturii relaţiilor dintre cele 20 evenimente de viaţă prin completarea unei matrici cauzometrice; 5 evaluare subiectivă a vârstei psihologice şi a longivităţii cronologice; 6. evaluarea directă a intervalelor de 5 ani ale longivităţii cronologice sub aspectul realizări timpului psihologic, pe o scală în 10 puncte; 7. provocarea aprecierii „locului – controlului" prin experimentul cu „aparatul care măsoară nivelul de realizare zilnică a timpului psihologic"; se obţin date cantitative privind optimismul, pesimismul personalităţii, direcţiile de evoluţie a personalităţii pe centrele de interes, vârsta psihică a personalităţii etc. (94);

40. **ANAM** – fişă anamunestică structurată biografic, şi cu itemi care provoacă autodescrierea, autoevaluarea, exprimarea în scris a preocupărilor de timp liber, a autojustificărilor şi motivaţiilor, a proiecţiilor personalităţii, a stilului de autoprezentare; aplicare colectivă, în medie 20 minute.

VI. TESTE PROIECTIVE DE PERSONALITATE AFLATE ÎN STUDIU, ÎNCĂ NECUANTIFICABILE

41. D.A. – testul de desen al arborelui, după Koch – Stora, exploatează, proiecţia inconştientă a personalităţii, structură, raporturile cu mediul, adaptarea, siguranţa de sine, ataşamentul de viaţă, afectivitatea familială, dar şi eventuale simptome patologice profunde;

42. DAP – tehnica proiectivă Desenul Omului explorează personalitatea în proiecţia sa în desenul figurii umane (133).

VII. TESTE STANDARDIZATE DE PSIHODIAGNOZĂ A PERSONALITĂŢII PRIN DIAGNOZA RELAŢIILOR INTERPERSONALE DIN GRUPURILE ŞCOLAR-PROFESIONALE

43. SOCIO – testul sociometric, variantă proprie, standardizată în aplicare şi automatizată în scanarea şi prelucrarea rezultatelor; indicatori individuali: statutul sociometric, (S.S.), statutul ponderat de prestigiu (S.P.P.), statutul în relaţiile de apreciere – pozitive (P), statutul în relaţiile de apreciere – negative (N), percepţia statutului sociometric (P.S.S.), transpătrunderea relaţiilor interpersonale (TR), statutul în relaţiile de afinitate (S.A.), percepţia statutului în relaţiile de afinitate (P.A.), profilul psihomoral de personalitate etc. (v.capitolul III((162);

44. **I.C. (INTER)** – testul de interapreciere colegi (în colectivul profesional), variantă proprie standardizată în aplicare şi automatizată în scanarea şi prelucrarea notelor (de la 1 – 9) de autoapreciere şi interapreciere pe diferite criterii profesionale (pregătirea teoretică de specialitate, aptitudinile şi pregătirea practică de specialitate, pregătirea operativă, pregătirea informativă etc.) şi interpersonale de personalitate (agreabilitatea, autocontrolul emoţional, responsabilitatea, altruismul, tendinţa de dominare, credibilitatea etc.); în afară de indicatori primari de autoapreciere şi interapreciere obţinem indicatori secundari cum sunt tendinţa spre *supraestimare sau subestimare în autoapreciere* (autoapreciere realistă) în raport cu opinia colectivului în privinţa unei calităţi sau în ansamblu, *disonanţa sau consonanţa* interaprecierilor colectivului în raport cu o trăsătură sau altă, a unui membru sau altul din cadrul colectivului; tendinţa individuală de a nota pe ceilalţi într-un registru mai larg sau mai mic (pe scala de notare 1 – 9)

este înregistrată prin datele testului; profilul grafic al *personalităţii interpersonale* obţinut în funcţie de posibilităţile imprimantei calculatorului, sintetizează rezultatele investigaţiei relaţiilor interpersonale din colectivele profesionale cu ajutorul acestui test (v. cap. III anexa 8 şi nota bibliografică) (162).

VIII. TESTELE NOI DE APTITUDINI ŞI DE PERSONALITATE PROPUSE PENTRU ADAPTAREA ŞI CERCETAREA LOR ÎN LABORATORUL PSIHOLOGIC PENTRU CADRELE CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE

1. SAT – testele de aptitudini intelectuale pentru învăţare şi instruire superioară conţinând secţiuni verbale şi secţiuni cantitative dezvoltate de R.B. Cattell în baza conceptelor de inteligenţă fluidă şi cristalizată (121);

2. **GRE** – testul general de aptitudini intelectuale compus din 3 secţiuni de câte 30 minute fiecare pentru abilitatea cantitativă, abilitatea verbală şi abilitatea analitică (1984), utilizat în universităţile occidentale;

3. **SAN** – metodă de autoevaluare a stării emoţionale utilizată în cadrul programelor intensive de instruire, elaborată de specialiştii Academiei de Medicină Militară din Leningrad prin anii ’80 (138);

4. **ENNEAGRAM – Q –** chestionarul celor 9 tipuri de personalitate al psihologului american Don Richard Riso, apărut după anii ’90 (reformatorul, salvatorul, motivatorul, artistul, gânditorul, loialul, generalistul, liderul şi pacifistul) (182)**;**

5. EXECUTIVE EQ – chestionarul de evaluare integrată a inteligenţei emoţionale în cadrul organizaţiilor, elaborat de americanii Cooper R.K. şi Sawaf A. după anii ’90 (63).

Din prezentarea inventarului de probe şi teste disponibile pentru examenul psihologic la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale, rezultă

faptul că majoritatea acestora sunt achiziţii mai vechi sau mai noi ale cercetătorilor în domeniul psihodiagnosticului şi psihologiei diferenţiale ocupaţionale, existând la ora actuală un bogat instrumentar metodologic, în cataloagele din străinătate şi în unele lucrări existente şi la noi. Problema principală a practicianului în selecţia psihologică profesională, este de a alege acel set minim de teste care să alcătuiască o „baterie" validă, înalt predictivă despre unele însuşiri psihice ale celor examinaţi care au legătură cu succesul adaptării acestora la un set concret de solicitări şcolar – profesionale (curs de instruire specifică – compartiment, funcţie, post).

O bună alegere a testelor unei baterii de evaluare, clasificare şi selecţie psihologică se face în funcţie de cât multe şi de variate tipuri de teste cunoaşte, a însuşit, a adaptat sau elaborat psihologul prin pregătirea şi experienţa sa practică, dar şi, în funcţie de cât de bine cunoaşte, a analizat, solicitările diferitelor tipuri de „succese" ale categoriei de personal, sau profesiei pentru care face examenul psihologic (psihograma specialităţii, profesiei, funcţiei, postului). Rolul de cercetător al psihologului revine în prim plan ori de câte ori îşi pune problema eficientizării metodologiei psihodiagnostice de care dispune ca practician. Psihometria şi psihodiagnoza au progresat suficient până în prezent (există mii de teste de aptitudini şi personalitate standardizate şi validate). De aceea, pentru practicianul care pune bazele unui sistem de selecţie şi asistenţă psihologică la o categorie nouă şi deosebită de cadre militare, pentru a alcătui baterii valide de teste (care să acopere însuşirile psihice de bază cerute prin psihograma postului) este mult mai util *să adapteze* din testele existente de aptitudini şi de personalitate şi, numai atunci şi acolo unde este imposibil să săsească un instrument adecvat, să elaboreze un test nou. Aceasta deoarece, ca psiholog practician, în primul rând, creativitatea sa este stimulată mai puţin pe linia elaborării de teste (aceasta este sarcina cercetătorilor din instituţii specializate), ci pe linia elaborării de „baterii" valide de

teste pentru scopurile concrete ale selecţiei de personal, şi mai cu seamă pentru aplicarea acestora în activitatea propriu-zisă de examinare şi selecţionare (1, 162).

Un psiholog practician bun ajunge să cunoască bine contribuţia şi limitele fiecărui test din bateriile pe care le alcătuieşte. El ştie că testele dintr-o baterie de teste trebuie să se completeze şi să furnizeze o imagine cât mai completă despre „feţele personalităţii" celui examinat în raport cu profilul de personalitate cerut prin selecţie. Ştiu de asemenea că „încărcarea" bateriei cu multe teste este numai până la un punct justificată, după care volumul de informaţii, cu cât este mai mare, cu atât este mai greu de integrat într-o decizie de evaluare, clasificare şi selecţie a celor examinaţi. Sigur o baterie complexă şi completă de teste, este de dorit, dar idealul său este să optimizeze această baterie până ajunge să obţină un volum maxim de informaţie psihologică într-un număr minim de teste posibil într-o baterie.

Pentru aceasta, fiecare test adoptat, adaptat sau nou creat trebuie să fie supus unor studii de validare internă şi externă (toate acele calităţi metrice pentru care am pledat într-un capitol anterior).

Aici ne vom opri numai la nişte măsuri care se aplică pentru includerea unui test într-o baterie de selecţie. În primul rând se apreciază calitatea psihică pe care o acoperă sau care se speră că o va diagnostica. Au prioritate testele care explorează însuşiri psihice (de profil) neacoperite de celelalte teste existente ale bateriei. Apoi au prioritate testele care surprind, diagostichează ansambluri de aptitudini sau însuşiri psihice, nu însuşiri izolate (structuri psihice nu elemente izolate). Aceasta este o cale de reducere a numărului de teste dintr-o baterie, cât şi a duratei examenului.

O altă măsură psihometrică necesară este adoptarea unei unităţi standard de măsură pentru convertirea scorurilor brute (standardizarea rezultatelor la teste).

Noi am apreciat notele distributive T ca fiind cele mai potrivite unităţi de măsură standard atât pentru selecţia

cât şi pentru scopuri de cercetare (pentru evaluarea psihologică la categoriile de cadre pe care le examinăm).

Amintim că notele standard T măsoară orice însuşire psihică într-un registru teoretic de 1 la 100, cu media la 50 şi abaterea standard de 10 (practic însuşirile psihice diferenţiază oamenii pe un registru care se întinde între 15 – 85 unităţi (v. anexa pentru formula de calcul a notei distributive T).

Pentru a face un test de aptitudini şi de personalitate mai discriminativ o măsură este ponderea itemilor după criterii ca dificultatea (pentru testele de performanţă) şi saturaţia în factorul diagnosticat (pentru testele de personalitate). Atât dificultatea cât şi saturaţia itemilor pot fi calculate în cadrul operaţiei de analiză de itemi (validitate internă a unui test). De câte ori am avut posibilitatea am efectuat ponderarea itemilor la testele incluse într-o baterie (M.P.A., C14F).

O altă măsură psihometrică pentru o baterie de teste o reprezintă etalonarea testelor pe categoria de personal investigată. Laboratoarele de selecţie profesională crează *etaloane locale* pentru testele aplicate. Un etalon la un test devine stabil după un eşantion de aproximativ 100 de măsurători la categoria de personal studiată. Etaloanele locale fac operaţia de comparare a rezultatelor la aceleaşi teste să fie foarte precisă privind personalul evaluat. Cu cât eşantionul de subiecţi pe care se efectuează o etalonare la teste este mai mare cu atât diferenţierea subiecţilor este mai sigură. Totuşi, după un număr de 4 – 5 ani, testele de aptitudini şi de personalitate, trebuie să fie reetalonate, întrucât populaţia profesională se primeneşte cu cadre noi.

O altă măsură de cunoaştere a testelor unei baterii de către utilizator este aceea a analizei curbei de distribuţie a rezultatelor (scorurilor) la teste. De regulă, scorurile la majoritatea testelor de inteligenţă şi de aptitudini se distribuie normal (ca o calitate metrică a acestora), iar scorurile la testele de personalitate nu au o curbă de distribuţie normală (îndeosebi scalele clinice sau

considerate ca măsurând însuşiri negative de personalitate).

Stabilirea coeficienţilor de corelaţie liniară simplă între scorurile unei baterii de teste este o necesitate pentru cunoaşterea acesteia. De regulă, scorurile la testele de aptitudini generale corelează mai intens între ele decât între acestea şi scorurile la testele de personalitate. De asemenea, scorurile la scalele testelor de personalitate corelează mai mult între ele decât ca scorurile testelor de aptitudini. Intercorelaţiile între testele unei baterii nu trebuie să depăşească valoarea de 0,70, întrucât măsoară aceleaşi însuşiri (acoperă aceiaşi arie) ceea ce le scade din aportul informativ în ansamblul bateriei.

O baterie de teste cu un aport informaţional mare, înseamnă că acoperă o zonă întinsă de calităţi psihice, iar scorurile testelor componente nu corelează deloc sau slab între ele.

Tot astfel o baterie restrânsă, însă completă, în sensul cuprinderii mai multor tipuri de teste (de aptitudini generale şi specifice, de personalitate, de tip chestionar şi proiective, de laborator şi de teren, psihosociale) are valoare diagnostică şi prognostică mai mare decât o baterie de teste extinsă conţinând teste de acelaşi tip.

3.3. STADIUL ŞI CERINŢELE DE INFORMATIZARE A ACTIVITĂŢII DE TESTARE ŞI ASISTENŢĂ PSIHOLOGICĂ ÎN STRUCTURA DE INFORMAŢII A APĂRĂRII

În cadrul laboratorului de testare, expertiză şi asistenţă psihologică am conceput şi realizat un ansamblu de produse program ce vor constitui baza sistemul informatic destinat asistării de calculator a procesului de testare psihologică .

Principalele obiective ale sistemului informatic sunt:

— automatizarea unor proceduri din procesul de testare;

— crearea unui fond de date psihologice necesar

fundamentării riguroase a evaluărilor bazate pe date statistice ;

— crearea posibilităţii de obţinere rapidă a profilelor psihologice;

— crearea posibilităţii de utilizare a unor teste ce presupun volume semnificative de analiză şi prelucrare;

— utilizarea modelelor matematice în predicţie ;

— realizarea unor algoritmi de interpretare si evaluare automată a interconexiunilor dintre testele aplicate unui subiect în vederea stabilirii diagnosticului psihologic;

— crearea premiselor necesare realizării unui sistem expert de testare, psihodiagnostică şi predicţie psihologică.

În continuare va fi prezentata concepţia generala a sistemului informatic .

1. Structura generală a sistemului

Sistemul informatic este structurat pe trei componente informatice:

1. subsistemul de gestiune a datelor psihologice ;
2. subsistemul statistico – matematic ;
3. subansamblul componentelor de asistare a procesului de testare psihologică .

Ideea centrală în realizare sistemului informatic constă în definirea unei baze de date cu rezultatele de sinteză ale procesului de testare psihologică şi a unui ansamblu de componente informatice care asistă procesul de testare (preluare interactivă / scanată a răspunsurilor subiecţilor , evaluarea brută a rezultatelor , transferul în baza de date a elementelor sintetice aferente fiecărui test pentru fiecare subiect) .

Utilizându-se datele din baza de date a sistemului se obţin informaţiile necesare editării ***Fişelor psihologice – text / grafic*** asociate subiecţilor testaţi .

De asemene sunt realizate:

— analizele statistico – matematice privind corelaţiile dintre parametri testaţi folosind mai multe metode ;

— prognostice privind evoluţia ulterioară a subiectului (pe baza modelului de regresie lineară multiplă) .

La nivelul componentelor de asistare a procesului de testare furnizează situaţii ce reflectă elemente cum sunt: evaluarea colectivului privind pregătirea profesională si structura de personalitate ; aspecte proiective; profile psihologice furnizate de anumite teste; etc.

2. Realizări informatice

Până în prezent am realizat şi testat următoarele componente (subsisteme) informatice:

1. Sistemul de gestiune a datelor psihologice, denumit ANAM , care conţine date (obţinute în procesul de testare psihologică) pentru un număr semnificativ de angajaţi ai direcţiei şi care se dezvoltă în permanenţă cu date din testările curente precum şi cu cele din arhiva compartimentului psihologic . Sistemul furnizează raportul ***Fişa psihologică – în format text sau grafic*** privind caracteristicile (de performanţă şi personalitate) subiecţilor testaţi cu diverse ocazii (încadrări , concursuri , testări periodice , etc.) .

2.Sistemul statistico – matematic , denumit STATIS ; conţine o serie de algoritmi utilizaţi în fundamentarea dinamică a notelor standard şi în evaluarea gradului de corelare a diverşilor parametri psihologici .

De asemenea sunt utilizaţi algoritmi de prognosticare a evoluţiei subiecţilor în concordanţă cu cerinţele specifice activităţii . Algoritmii de prognosticare au la baza modelul regresiei lineare multiple şi unele modele proprii ce sunt verificate şi validate în prezent . Principalele ieşiri din acest subsistem se referă la:

— ***Situaţia corelării atributelor*** – care reprezintă un element de fundamentare a modelelor utilizate în elaborarea predicţiilor;

— ***Predicţiile privind evoluţia viitoare a subiecţilor*** care sunt rezultate ale algoritmilor de predicţie.

3. Componente de asistare a procesului de

testare psihologică .

Acestea sunt ataşate probelor psihologice fiind realizate într-o concepţie unitară. Fiecare componentă este structurată conform următoarei scheme:

— variante de preluare a răspunsurilor subiecţilor (testare interactivă , scannare răspunsuri , culegere / verificare răspunsuri);

— evaluare (despuiere) raspunsuri brute ;

— transfer note brute în baza de date ;

— editari situaţii specifice – numai pentru anumite teste.

Principalele componente ale acestui grup sunt prezentate în tabelul următor:

Nr. crt.	Nume test / chestionar	Nr. itemi	Variante răspunsuri		
			scanare	stare	act
1.	**CHESTIONARE DE PERSONALITATE**				
1.1	C14F	173	DA	DA	
1.2	FPI	212	DA	DA	
1.3	IE-CT	56	DA	DA	
1.4	IE	25	DA	DA	
1.5	TEMPERAMENT	105	DA	DA	
1.6	EPQ	90	DA	DA	
1.7	MEYER-BRIGGS	126	DA	DA	
1.8	BERKELEY	140	-	DA	
1.9	PNP	123	DA	DA	
1.	TEQ	80	D	D	

10			A	A	
11	1. KAI	33	D A	D A	
12	1. LBA	20	D A	D A	
13	1. CARACTEROLOGIC	90	D A	D A	
2	**TESTE DE INVESTIGARE A RELAŢIILOR INT**				
1	2. TESTUL DE INTERAPRECIERE	N xK	D A	D A	A
2	2. TESTUL SOCIOMETRIC	10 -15	D A	D A	A
3.	**TESTE PROIECTIVE**				
1	3. SZONDI	16	D A	D A	A
2	3. R (ROSENSWEIG)	24	D A	D A	A

În tabel s-au făcut notaţiile:

N = Număr subiecţi din lotul testat ;

K = Numărul de parametri de evaluat pentru lotul testat .

Rapoartele de ieşire, asociate unor teste, pun accentul pe anumite caracteristici de personalitate ale subiecţilor .

Dintre aceste rapoarte amintim:

— Profilul psiho – moral , furnizat de ***Testul sociometric ;***

— Profilul de personalitate BERKELEY furnizat de ***Testul Berkeley (BERK);***

— Profilul tipologic MEYERBRIGGS furnizat de ***Testul MBTI;***

—Nivelul aprecierii colectivului şi al autoaprecierii furnizat de ***Testul de Interapreciere (INTER) ;***

— Profilul SZONDI furnizat de ***Testul Szondi .***

În prezent sunt în diverse faze de proiectare /

programare / testare testele asociate probelor de performanţă (inteligenţă , memorie , atenţie , asociere verbală , aptitudini verbale generale , rezistenţă la stres , etc.) pentru care vor fi realizate variante de tip interactiv .

4. Condiţii tehnice necesare sistemului

Sistemul informatic de asistare a procesului de testare psihologică este conceput pentru a putea fi utilizat în doua variante:

a) subiect asistat de calculator (testare interactivă) recomantat pentru testări individuale/grupuri mici în cadrul laboratorului de testare ;

b) testare , pe grupuri de subiecţi de tipul creion – hârtie, pe baza formularelor adaptate prelucrărilor pe calculator, iar preluarea răspunsurilor este realizată prin tehnici de scanare (recomandată la testările periodice ale personalului din direcţie şi din unităţile subordonate) ;

Având în vedere actuala dotare a laboratorului de testare psihologică (1 PENTIUM cu 16 MO RAM la 100 MHZ, SCANNER, HD de 1.5 GO) consider că dotarea minimă cu tehnică de calcul trebuie să se compună din:

— 1 PENTIUM în structura:
— memorie RAM (»= 32 MO) ;
— HD (» = 2 GO) ;
— CD – ROM ;
— multimedia (soundblaster stereo , boxe , microfon)
— placă reţea
—1 Dispozitiv de proiecţie controlat de calculator ;
—1 Imprimantă (laser / jet) rapidă ;
—1 Scanner ;
—1 LAPTOP în structura:
— memorie RAM (»= 16 MO) ;
—HD (»= 1 GO) ;
— interfaţă SCSI pentru scanner .

Având în vedere şi necesitatea existenţei răspunsurilor pe suport de tip hârtie (ce poate fi utilizat şi la eventuale contestaţii ale evaluării psihologice) apreciez că varianta de testare psihologică utilizând preluarea

răspunsurilor prin tehnici de scannare este cea care se va impune în practică. Realizându-se bază materială se va putea trece la conceperea si realizarea unui sistem expert in domeniul testării, diagnosticării şi predicţiei psihologice.

3.4. APARATUL STATISTICO-MATEMATIC UTILIZAT ÎN PRELUCRAREA ŞI APRECIEREA EXPERTIZEI ŞI SELECŢIEI CADRELOR MILITARE PENTRU SPECIALITĂŢILE CU MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE

Cercetările care conduc la introducerea unui program de selecţie încearcă să obţină indici de predictibilitate ai evoluţiei profesionale a candidaţilor pe baza rezultatelor obţinute de aceştia la examinările psihologice.

Este vorba de o anticipare, de estimarea unui rezultat (comportament) viitor „Ci” pornind de la o informaţie actuală despre calităţile psihice „Pi”, ale unei persoane. Întrebarea care se pune este următoarea: în ce măsură informaţiile „Pi” ne spun ceva despre comportamentele „Ci” care urmează să se producă într-un anumit context în viitor? Astfel spus se cere ca, bazându-ne pe diagnosticarea unor însuşiri psihice la cadrele militare care optează pentru misiuni şi unităţi speciale, să se prevadă performanţele, comportamentul sau modul de adaptare a acestora la noile solicitări profesionale.

Examenul psihologic de diagnoză a aptitudinilor şi a calităţilor de personalitate la cadrele militare propuse pentru astfel de specialităţi trebuie să ofere datele necesare pentru o predicţie validă. Pe baza informaţiilor test şi non–test, psihologul militar este chemat să se pronunţe dacă un ofiţer sau maistru militar (subofiţer) va face faţă cu succes într-un post sau într-o specialitate de mare răspundere şi cu solicitări deosebite de natură

psihofizică şi psihică. Avizul său se va formula în una din alternativele: 1. EXCEPŢIONAL (EX.—A0-9,50 – 10), 2. FOARTE BUN (F.B. — A1 – 9 – 9,49), 3. BUN (B – A2 – 8 – 8,99), 4. MEDIU, CORESPUNZĂTOR (M – A3 – 7 – 7,99), 5. CONTRAINDICAT DEOCAMDATĂ (CID – 5 – 6,99), 6. NECORESPUNZĂTOR, INAPT (N – 1 – 4,99). Evident această apreciere – prognostică se întemeiază pe evaluarea la fiecare candidat a acelor aptitudini şi calităţi psihice individuale considerate absolut necesare pentru realizarea unei adaptări optime la specialităţile militare conţinând în mare parte solicitări psihofizice comune şi care se includ în categoria „specialităţilor cu destinaţie specială”.

Din punct de vedere al conţinutului, prognosticul psihologic în cadrul selecţiei cadrelor militare pentru specialităţile cu destinaţie specială, vizează scopuri concrete cum sunt: reuşita individului în cadrul procesului de instruire şi formare în specialitatea respectivă, integrarea sa în relaţiile interpersonale din noul tip de colectiv profesional, precum şi stabilitatea psihică a acestuia în situaţiile reale de stres ale activităţii specifice.

În esenţă, este vorba de raţionalizarea modului de gestionare a resurselor umane din armată în baza capacităţii de predicţie a reuşite profesionale prin intermediul examenului psihologic de selecţie aptitudinală care, în fond, se întemeiază pe rezolvarea unei probleme de *inferenţă statistică* (matematică).

Intuiţia psihologului rămâne doar un ajutor în activitatea sa practică şi nu un principiu metodologic. Un obiectiv permanent al său este măsurarea obiectivă, cuantificarea, controlul şi verificare riguroasă a datelor, adoptarea unui aparat statistico – matematic adecvat pentru demersul său ştiinţific.

În privinţa metodelor de diagnoză au existat controverse pasionante relativ la superioritatea relativă dintre abordarea analitică, psihometrică (statistico – matematică) şi cea sintetică (clinică – intuitivă).

Exactitatea metodei clinice este mai redusă, în

schimb validitatea ei, dacă experimentatorul este pregătit teoretic şi are multă experienţă, este crescută. În psihologia selecţiei profesionale metodele obiective de examinare conduc spre un numitor comun de înţelegere a diferenţelor individuale. De aceea în selecţie metodele experimentale şi metrice au avut rezultate întrucâtva superioare metodelor clinice şi intuitive.

Asta nu înseamnă că ele ar putea înlocui metoda clinică nici măcar în selecţia profesională. Metodele experimentale şi metrice, *testele* rămân un instrument foarte eficace de control precum şi o informaţie destul de valoroasă. Utilizate împreună, metodele psihometrice şi cele intuitive, clinice (necuantificabile) vor duce la un diagnostic şi prognostic mai bun, atât ca validitate, cât şi ca exactitate.

Actualmente, contradicţia s-a rezolvat prin apropierea dintre cele două feluri de metode, atât prin tendinţa de *cuantificare a metodelor clinice*, cât şi prin *completarea testelor clasice* cu analiza modului în care ajunge subiectul la obţinerea unui rezultat.

Adecvarea şi optimizarea aparatului statistic pentru realizarea unui sistem de selecţie profesională la anumite categorii de personal sunt legate de rezolvarea a cel puţin două probleme ale examenului psihologic:

1*. validitatea şi predictivitatea metodelor diagnostice;*

2. strategia deciziilor de selecţie (modul de combinare a informaţiei provenind din mai multe probe şi teste şi de elaborare a avizului final).

1. Validitatea şi predictivitatea metodelor psihodiagnostice

Problema de bază a metodelor utilizate în scopul optimizării adaptării omului la munca sa este cea a validităţii lor. Personalitatea poate fi descrisă în termeni psihologici prin două tipuri de variabile (însuşiri – atribute): *variabile – predictor şi variabile – criteriu*. Variabilele – predictor sau variabilele – independente sunt

trăsăturile psihice diagnosticate prin intermediul examenului psihologic de laborator (variabile sau valori interne „Pi”). *Validitatea internă* a metodelor diagnostice se referă la capacitatea acestora de a măsura sau evalua în condiţii de laborator, o anumită trăsătură psihică (aceasta presupune consistenţa internă a itemilor şi fidelitatea rezultatelor la probe). Variabilele – criteriu ca variabile dependente, sunt acele atribute ale personalităţii ce descriu performanţele, conduita sau modul de manifestare a acestora în activitatea concretă (variabile sau date de comportament – „Ci” –datele L). *Validitatea externă sau predictivă* se referă la natura legăturii variabilelor – predictor cu variabilele – criteriu. *Coeficientul de validitate externă* a unei metode psihodiagnostice se exprimă statistic prin *coeficientul de corelaţie* dintre cele două variabile: variabila – predictor „P” – rezultatul la probele psihologice şi „C” – variabila criteriu – performanţa şcolar – profesională în cazul selecţiei şi repartizării într-o specialitate. Prin metode ale statisticii descriptive se stabileşte natura relaţiei dintre cele două variabile, adică clasa de funcţii din care face parte (Ci = F(Pi); F = ?).

Însă, până la studierea diagramelor de corelaţie dintre variabile, acestea trebuiesc obţinute, adică măsurate, cuantificate, exprimate pe cât este posibil într-o formă numerică, parametrică.

Aceasta este valabil nu numai pentru variabilele – predictor, dar şi pentru variabilele – criteriu. Datele reţinute drept variabile – criteriu trebuie să satisfacă aceleaşi exigenţe ca şi testele psihologice, adică să reprezinte măsurări valide şi fidele. Nu întâmplător, datele bibliografice, menţionează că peste 60% din insuccesele unui sistem de selecţie psihologică se explică prin alegerea sau măsurarea incorectă a indicatorilor (variabilelor) – criteriu. De aceea, elaborarea metodelor şi tehnicilor speciale (a criteriilor) destinate evaluării reuşitei sau evoluţiei profesionale la categoria de personal cercetată, la care urmează să se realizeze selecţia, am considerat că

trebuie să fie în primul rând abordată şi supusă exigenţelor validităţii ca oricare test. Valoarea predictivă a metodelor de selecţie nu poate depăşi validitatea metodelor şi tehnicilor de obţinere a *variabilelor – criteriu ( ).*

Evaluarea reuşitei în specialităţile militare cu caracter deosebit de care ne ocupăm, fiind activităţi complexe, nu se poate exprima numai prin înregistrarea rezultatelor militarilor la unele categorii de pregătire (pregătirea operativă şi informativă de specialitate, teoretică şi practică), ci mai complet şi nuanţat se obiectivează în *datele de apreciere şi interapreciere existente* în opinia colectivelor profesionale în care activează concret fiecare militar. Pentru aceasta, după cum am prezentat într-un capitol anterior, am adaptat şi validat prin confruntare reciprocă, două variante metodice de culegere şi interpretare a informaţiilor despre conduita şi performanţele profesionale în colectivele de cadre militare, elaborând şi utilizând în acest scop programe de prelucrare automată a datelor pe microcalculatorul de tip P.C. Este vorba de programe adaptate pentru testul sociometric şi metoda aprecierii interpersonale (161). În varianta noastră, aşa cum am demonstrat, cele două metode sunt complementare şi furnizează date pentru următorii indicatori ai valorii profesionale la cadrele militare: statutul de prestigiu, statutul în relaţiile de afinitate (amicale), tendinţa de dominare, sociabilitatea, conformismul, spiritul activ – participativ, altruismul, obiectivitatea în aprecierea celorlalţi şi în autoapreciere, spiritul de cooperare, spiritul de disciplină, luciditatea şi stăpânirea de sine, nivelul pregătirii teoretice, nivelul pregătirii practice de specialitate, agilitatea fizico-sportivă, creativitatea. Scorurile brute obţinute prin evaluare colectivă (de regulă în colective de egali) sunt transformate în scoruri standard de grup pentru poziţionarea corectă a militarului în cadrul colectivului său profesional, la fiecare criteriu de interevaluare, cât şi pentru a utiliza aceeaşi unitate de măsură în prelucrările

ulterioare. Astfel, numărul de aprecieri întrunite (pozitive sau negative) de fiecare subiect cât şi notele obţinute la fiecare criteriu de interapreciere pe scala notelor de la 1 la 9 au fost transformate în note standard T, după următoarea formulă:

unde

T = nota standard obţinută la un criteriu de interevaluare x = cota brută obţinută de un individ la un indicator ce poate reprezenta: fie numărul de aprecieri, fie media notelor obţinute din partea colectivului la un anume criteriu x = media cotelor brute în cadrul grupului la un indicator

AS = abaterea standard după formula $\sqrt{\frac{D^2}{N}}$, unde

D2 = suma pătratelor abaterilor valorilor de la medie, N = efectivul cotelor.

Am preferat cotele standard T pentru cercetarea noastră, întrucât reprezintă o măsură standard care diferenţiază mult subiecţii într-un registru suficient de mare pentru scopurile propuse, şi anume într-un registru de note de la 10 la 100, cu nota medie la 50 şi o abatere standard de 10 (standardizarea tuturor datelor parametrice predictor – criteriu).

Validitatea internă

Validitatea externă (predictivă) a unei probe se bazează în primul rând pe validitatea sa internă (consistenţă internă, fidelitate).

În elaborarea, adaptarea sau verificarea unei probe intervine analiza de itemi, care ia forma analizei de conţinut şi a proprietăţilor statistice ale itemilor. Un pas important pe linia prelucrării statistice a rezultatelor unor probe psihologice (test de inteligenţă, chestionar de personalitate) l-a constituit în studiul nostru, ponderarea itemilor. În rezultatul final la *testul de inteligenţă*, faţă de ceilalţi autori, am avut în vedere gradul de dificultate a itemilor (problemelor) din care se compune testul, răspunsurile la aceştia netratându-le în mod egal. Notând

cu p, proporţia subiecţilor, care rezolvă corect un item, propunem formula (1):

$$p = \frac{Rex - \frac{Rgr}{n-1}}{Rex + Rgr + 0}$$ în care:

R ex = înseamnă numărul celor care răspund corect;

R gr = indică numărul celor care iau un răspuns greşit;

0 = arată numărul celor care „omit" itemul, nu răspund;

n = indică numărul de alternative prevăzute la un item.

În elaborarea sau adaptarea unor chestionare de personalitate (C.P. – L1, C14 F.) o problemă statistică ce nu poate fi evitată este corelaţia item – test. Pe baza acestei corelaţii se stabileşte şi consistenţa internă a scalelor testului, întrucât aceasta presupune raportarea rezultatelor înregistrate la fiecare item (întrebare) particular la cotele globale ale testului. Cum itemii chestionarelor de personalitate comportă de cele mai multe ori răspunsuri dihotomice (Da, respectiv Nu) iar cotele la o scală a testului reprezintă variabile continue este indicat să se utilizeze în mod curent coeficienţii de corelaţie biseriali, după formula (1, 182):

r bis =m' – m" în care:

m' = media subiecţilor la scala studiată care la itemul respectiv au răspuns „afirmativ";

m" = media subiecţilor la aceeaşi scală care la itemul în cauză au răspuns „negativ";

p = proporţia celor cere au răspuns „afirmativ" din întregul lot;

q = proporţia celor din lot care au răspuns „negativ".

Mărimea coeficientului de corelaţie item – scală (test) arată gradul de relevanţă al itemului privind însuşirea de

personalitate respectivă. În investigaţiile noastre cu chestionarele de personalitate prin *ponderarea* răspunsurilor la fiecare item în parte, în funcţie de mărimea coeficientului de corelaţie amintit (C14 F, T), am obţinut o discriminare şi o variabilitate mai mare a subiecţilor, crescând astfel capacitatea de diagnostic a chestionarelor de personalitate.

Una dintre calităţile metrice ale unei metode diagnostice, inclusiv a uneia care furnizează variabilele – criteriu, este *fidelitatea*. Rezultatele obţinute cu aceeaşi probă, pe aceiaşi subiecţi la anumite intervale de timp trebuie să fie asemănătoare (metoda test – retest). Fidelitatea este valabilă şi pentru datele – criteriu (datele L). Retestarea cadrelor militare din eşantionul nostru la un interval de aproximativ 3 luni cu testul sociometric şi metoda aprecierii interpersonale în varianta aplicată de noi a făcut posibilă confruntarea celor două serii de date şi indicatori. Coeficienţii de fidelitate nu sunt altceva decât coeficienţii de corelaţie simplă pe care i-am calculat pe baza a 2 metode (143):

1. corelaţia rangurilor (Spearman) atunci când volumul eşantionului este mai mic de 30 valori T (calcularea coeficientului **p**);

2. corelaţia moment – produs (coeficientul de corelaţie Bravais – Pearson) atunci când lotul de valori – test (note T) este mai mare de 30 (coeficientul de corelaţie **r**.).

Formulele de calculare a celor doi coeficienţi nu le mai prezentăm aici, ele găsindu-se în orice manual de statistică cu aplicaţie în psihologie. Fidelitatea unei probe psihologice presupune un coeficient de corelaţie de la 0,70 în sus şi un prag de semnificaţie de p ł 0,01.

Validitatea externă (predictivă)

Alegerea probelor şi a testelor examenului psihologic în baza căruia se realizează selecţia profesională pune problema în primul rând a valorii acestora în raport cu *variabilele – criteriu*. Natura legăturii dintre variabilele – criteriu şi variabilele – test (predictor) obţinute în cadrul

examenului de laborator, stabileşte valoarea diagnostică şi predictivă a examenului de selecţie. Validitatea externă, care este cea mai importantă, se stabileşte prin calcule de corelaţie simplă şi multiplă şi arată capacitatea de predicţie a metodelor (testelor) de selecţie, măsura în care acestea corelează cu indicatori ai reuşitei profesionale (variabile – criteriu).

Prin prisma criteriilor reuşitei şcolar – profesionale obţinute prin metode descrise mai sus am verificat pe loturi de cadre militare din unităţile speciale o serie întreagă de teste pentru a stabili valoarea lor predictivă (162).

Validitatea în raport cu criteriul se poate calcula în două feluri (33):

1. prin corelaţia cu indicatori ai reuşitei şcolar – profesionale a celor care se întrunesc într-o specialitate sau deja o exercită; aceasta este *validitatea concurentă sau sincronică*;

2. prin corelaţia dintre rezultatele la teste obţinute înainte de încadrare pentru specialitatea respectivă şi indicatori ai reuşitei şcolar – profesionale de mai târziu. Pe baza acestei corelaţii se obţine *validitatea predictivă sau diacronică,* care este mai importantă decât cea concurentă. Validitatea predictivă, diacronică necesită o perioadă mai lungă de timp pentru stabilirea ei: datorită acestui fapt, activitatea de selecţie se începe, de obicei, *cu calculul validităţii concurente (sincronice).*

Prezenţa unei corelaţii semnificative dintre două variabile implică faptul că, dacă ştim ceva despre variabila P (predictor) putem prognostica ceva (cu atât mai exact cu cât coeficientul de corelaţie este mai mare) despre variabila criteriu C. În diagrama de corelaţie este vorba de linia de regresie a lui P în raport cu C. Formula generală pentru ecuaţia de regresie (predicţia liniară simplă) este (140):

$$C = \sum_{i=1}^{m} (ai \cdot Pi,)$$ unde ai = coeficientul de regresie

care trebuie calculat şi care în funcţie de intensitatea coeficientului de corelaţie, determină ponderea indicatorului predictor, în valoarea cotei prognostice.

Pentru a face o predicţie liniară simplă, cunoscând relaţia dintre rezultatul la un test şi un indicator – criteriu, avem nevoie de următoarele date:

— coeficientul de corelaţie dintre cele 2 variabile (P1 şi C1) – rp1 C1

— abaterea standard a valorilor test pe eşantionul studiat AS(Pi)

— abaterea standard a variabilei – criteriu – AS (Ci)

— media valorilor – test $\overline{p}_i$

— media valorilor criteriu $\overline{c}_i$

Trebuie să arătăm că într-o problemă cu două variabile, r2pc ne indică proporţia din varianţa lui C explicată prin specificarea relaţiei liniare cu P. Altfel spus, fiind dat P şi regula liniară de regresie, deducerea proporţională din varianţa lui C este egală cu r2p.c. De exemplu, dacă agilitatea şi pregătirea psihofizică corelează cu nivelul pregătirii practice în unele specialităţile militare de tip operativ – informativ la o intensitate de 0,60, atunci 36% din performanţele la pregătirea practică în aceste specialităţi se datorează agilităţii şi calităţilor psihofizice ale militarului. Dacă predictorul *„stabilitate psihică”* corelează cu variabila – criteriu „pregătirea practică de specialitate” la aceeaşi categorie de personal la un nivel de rp.c = 0,58, atunci, 34% din performanţele la pregătirea practică de specialitate sunt determinate de echilibrul psihic al militarului evaluat cu o anumită probă. Restul se explică prin alte atribute psihice (evaluate sau nu).

Se recomandă mai curând adunarea de date locale pentru stabilirea valorii predictive (a unei probe) decât să se utilizeze rezultate generale publicate (norme etalon sau coeficienţi de validitate obţinuţi pe alte categorii profesionale). Vom insista asupra oportunităţii studiului de *validitate locală*, stabilind metodele cele mai informative pentru predicţia reuşitei profesionale în specialităţile

militare de care ne ocupăm (162).

2. Strategia deciziilor de selecţie

Evaluarea potenţialului uman se face în majoritatea cazurilor prin mai multe metode şi problema cea mai importantă este cea a sintetizării tuturor rezultatelor şi a emiterii concluziilor ce se vor aplica în practica selecţiei. Pentru selectarea metodelor se efectuează validarea fiecăreia şi apoi trebuie validat şi procedeul emiterii deciziei de selecţie (avizelor). Este importantă alegerea între două modalităţi: cea a unei baterii ample de metode care să coreleze cu mai multe criterii sau a unei investigări mai restrânse care să aibă o corelaţie mare cu un criteriu unic. Noi am optat pentru prima variantă, deoarece majoritatea criteriilor sunt complexe (reuşita profesională este multidimensională, cel puţin la cadrele militare de care ne-am ocupat).

Pentru ca o concluzie finală să fie mai eficientă se examinează mai multe probleme (33, 182):

1. modul de combinare a informaţiei provenind din mai multe metode (probe, teste);

2. modul de emitere a avizului final;

3. scopul în care se elaborează decizia finală (selecţie, repartizare, promovare, control periodic, etc.).

Primele două probleme depind de ultima. Modul de combinare a informaţiei provenind din mai multe metode se face prin adoptarea unei singure unităţi etalon pentru întreaga baterie de teste stabilită. Pentru practica selecţiei noi am verificat avantajul etalonului în note distributive standard-T.

Ipoteza psihologului care evaluează prin diverse metode trăsăturile psihice importante pentru anumite specialităţi militare se verifică prin calcularea corelaţiilor cu criterii ale reuşitei profesionale (de aceea este aşa de importantă mai întâi problema diagnozei şi validităţii criteriilor). În principiu valoarea predictivă a unei baterii de teste va fi cu atât mai mare, cu cât fiecare test va fi mai valid şi intercorelaţiile dintre teste mai mici.

Sintetizarea rezultatelor pe baza unor calcule

statistice aprofundate e reprezentată prin cota finală globală calculată prin însumarea cotelor parţiale ale testelor componente, ponderate prin *corelaţie multiplă*. Deoarece calculele sunt foarte complicate în cazurile când bateria conţine mai mult de 5 – 6 teste, se utilizează uneori un procedeu mai simplu constând din înmulţirea cotelor parţiale cu coeficienţii de validitate (externă), evident în cazul în care validarea s-a efectuat pe baza unui criteriu unic. Acest procedeu a dat rezultate practice destul de bune cu condiţia „unei alegeri judicioase a testelor şi a unei bune ponderi fragmentare” (182).

Formula corelaţiei multiple R este:

$$R = \sqrt{B_1.r_{c.p1} B_2 r_{cp2} + B_3 r_{cp2} + B_4 r_{cp3} + B_n r_{cpn}}$$

unde:

B1 – Bn = coeficienţi de pondere, rc.pi = coeficienţii de corelaţie (validitate) dintre criteriu şi predictori. Cunoscând coeficienţii de corelaţie între teste şi coeficienţii de validitate aflăm *ponderile beta*. Desigur că rezolvarea ecuaţiilor liniare este partea cea mai laborioasă, în prezent, existând pachete de programe pentru microcalculatoare cu ajutorul cărora se efectuează acest studiu statistic. În structura generală a sistemului nostru informativ *subsistemul statistico – matematic* include pachetele de programe SYSTAT şi SPSS. SYSTAT efectuează teste neparametrice, analiză factorială şi analiză de varianţă, determină curba de regresie utilizând modelele lineare şi nelineare, conţine module pentru controlul calităţii. SPSS se ocupă de analiza de varianţă, analiza componentelor principale, analiza factorială şi de regresie lineară (182).

Coeficientul de corelaţie multiplă a unei baterii de selecţie arată valoarea prognostică a unui set de indicatori – test (scoruri la testele de aptitudini şi de personalitate), adică caracterul relaţiei de dependenţă a acestora de criteriile reuşitei şcolar – profesionale.

De exemplu, în cazul reuşitei şcolare şi profesionale

este vorba de un efect (C) la producerea căruia concură mai mulţi factori (p1, p2, pn). În cazul acesta mai multe teste (indicatori – test Pi) sunt reunite într-o baterie pentru a obţine o mai bună acoperire a efectului (comportamentului, criteriului C) studiat. Se utilizează un coeficient de corelaţie multiplă notat cu R. Factorii consideraţi (indicatori – test – date T şi indicatori chestionar – date Q) participă cu ponderi diferite în compoziţia efectului (datele de comportament – date L). Când se alcătuieşte o asemenea baterie (combinaţie de date T şi Q) se caută să se introducă în ea teste diferite (v. orientarea eclectică în psihodiagnoză) care să măsoare factorii independenţi între ei, dar în strânsă relaţie cu criteriul. Ne putem aştepta să obţinem o valoare R cu atât mai bună cu cât indicii de validitate ai indicatorilor test sunt mai mari, iar coeficienţii de intercorelaţie a lor sunt mai mici. După cum se ştie, pentru includerea unor teste (indicatori – test) într-o baterie, este suficient în anumite situaţii ca coeficienţii de corelaţie să fie **r** ł 0,10, iar pragul de semnificaţie **p** ł 0,05. Corelaţia lineară multiplă stă la baza metodei matematice de predicţie numită *metoda ecuaţiei de regresie lineară multiplă*.

Modelul de predicţie a valorii unui indicator – criteriu (a unei note prognostice) în baza studiilor de corelaţie (validitate) efectuate anterior pe eşantioane şcolar – profesionale de subiecţi, în cazul utilizării ecuaţiei regresiei lineare multiple, este redat în relaţia (182):

$$N.P.C. = K + \sum^{N} (P_i \cdot \beta_i)$$

în care:

N.P.C. = valoarea notei prognostice relative la criteriul sau la comportamentul aşteptat (în note T);

Pi = valorile (scorurile la teste) măsurate pentru predictori (în note T);

βi = ponderile asociate indicatorilor sau scorurilor la teste, furnizare de calculul ecuaţiei de regresie lineare multiple;

N = numărul de predictori (indicatori – test) relevanţi pentru criteriul (comportamentul) stabilit;

K = constanta (termenul liber) dată de ecuaţia de regresie lineară multiplă.

Pentru a include un indicator – test în setul (combinaţia) de predictori pentru calcularea unei note prognostice relative la un comportament (criteriu) am urmărit ca acesta să îndeplinească următoarele două condiţii:

1. — să coreleze direct cu indicatorul criteriu (coeficient de validitate) la un prag p ł 0,05 (coeficient de risc de 5%);

2. — să intre într-o combinaţie de predictori validă (valoarea coeficientului de corelaţie multiplă R) care să satisfacă un prag de semnificaţie p ł 0,001 (coeficient de risc de 1/o mie).

În concluzie, în compunerea (calcularea) cotelor globale prognostice (rareori este utilizată o singură notă prognostică), probele sau testele psihologice nu participă cu ponderi egale. Este curent să spunem că atunci când utilizăm o baterie de probe, nu fiecare test participă cu aceiaşi pondere în elaborarea predicţiei (nici atunci când decizia sau avizul de selecţie are la bază o procedură clinică, intuitivă).

În cazul aplicării metodei de ecuaţie de regresie lineare multiple decizia sau recomandarea psihologului se bazează pe suma ponderată a cotelor (scorurilor) obţinute de subiecţi în cadrul testării psihologice. Când combinăm scoruri la probe sau teste diferite este obligatorie utilizarea unităţilor de măsură standard, nu cotele brute (noi am optat pentru note T).

Corelaţia multiplă maximizează eficienţa predicţiei. Şi în aplicarea acesteia, de regulă, pentru a obţine (reţine) cea mai predictivă baterie de probe (seturi de predictori – test) pentru un anume scop concret al selecţiei (selecţia pentru încadrare, pentru admiterea la un program special de instruire, pentru promovarea în funcţie etc.) se procedează prin tatonare (repetate studii de validare): se

adaugă la bateria iniţială sau se scad anumite date (teste) din colecţia utilizată pentru a identifica treptat combinaţia care optimizează valoarea lui R. Se tinde la elaborarea unei baterii de teste comune pentru diferite scopuri de selecţie la aceeaşi categorie de personal cu diferenţe specifice privind includerea sau eliminarea unor teste, însă cu seturi de predictori cu ponderi diferite în funcţie de scopul selecţiei. Cert este că, pentru a selecta cea mai predictivă baterie de teste (eficientă şi economică) având un scop concret de selecţie, se procedează – aşa cum am subliniat mai sus – la un triaj în trepte pe baza datelor obţinute pe acelaşi tip de eşantion, căutându-se combinaţia de teste (indicatori – test) care optimizează valoarea lui R. Întrucât triajul se face în cadrul unui singur studiu de validare şi pe baza unei colecţii de date obţinute pe eşantioane mici (N « 30) concluzia urmează să fie *contravalidată* pe alte eşantioane, de acelaşi tip, sau pe eşantioane mai mari. Sigur, că există şi alte modalităţi (strategii) de luare a deciziei de selecţie, utilizându-se date compozite preponderent clinice.

O astfel de modalitate mai puţin precisă este *metoda stabilirii limitelor critice multiple pentru fiecare predictor*.

Pe baza studiilor de validare a metodelor se stabilesc anumite probe importante şi cotele (note test) sub care nu se poate admite un candidat în raport cu un scop concret de selecţie. Această procedură are un caracter relativ empiric şi nu poate fi adoptată atunci când rata de selecţie este mică (sunt mulţi candidaţi pe locuri puţine).

Un alt mod de emitere a avizului final este cel al aprecierii globale făcute de psiholog, care sintetizează toate datele – test şi nontest pe baza unei evaluări condiţionate de propria sa experienţă şi pregătire (*strategie de decizie compozită, preponderent clinică*). Ori, însăşi această apreciere avizată, de altfel, poate fi examinată printr-un studiu serios de validitate, la fel ca datele psihometrice propriu-zise.

Se poate demonstra că faţă de *strategia compozită preponderent psihometrică*, având la bază combinarea

predictorilor după anumite procedee stabilite prin cercetări şi prelucrări statistice, adesea interpretarea de tip global are dezavantajul că este subiectivă şi depinde de valoarea profesională a psihologului, care la rândul ei, trebuie validată prin cercetare statistică.

3.5. PREDICTORII SAU CORELATELE – TEST ALE REUŞITEI CADRELOR MILITARE (OFIŢERI, SUBOFIŢERI) SELECŢIONATE LA CURSUL INTENSIV DE INSTRUIRE PENTRU TRUPELE SPECIALE

3.5.1 INTRODUCERE

Misiunile specifice trupelor speciale solicită din partea acelora cărora li se pot încredinţa astfel de misiuni, calităţi fizice şi psihice deosebite care trebuie să fie luate neapărat în consideraţie în orice proces serios şi eficient de selecţionare.

Criteriile şi metodele – test de selecţie utilizate este necesar să aibă valoare predictivă privind reuşita militarilor selecţionaţi, în primul rând pentru adaptarea la un program specific şi intens de instruire.

Pentru aceasta se studiază validitatea predictivă sau externă a probelor – test în cadrul unui program de instruire confruntând scorurile la teste cu date – criteriu privind reuşita militarilor colectate de către cercetător la finalul cursului printr-o procedură validă stabilită în acest scop.

3.5.2. OBIECT ŞI METODE

Asistenţa psihologică realizată de noi la efectuarea selecţionării militarilor (subofiţeri şi ofiţeri din structurile de cercetare ale armatei până la vârsta de 32 ani) precum şi participarea la organizarea şi desfăşurarea programului de instruire intensivă a celor selecţionaţi în cadrul aplicaţiei pentru executarea misiunilor specifice trupelor speciale, ne-au permis cercetarea validităţii următoarelor

criterii şi metode de selecţionare:

1. Probe de verificare a pregătirii şi condiţiei psihofizice:

1.1. — forţa braţelor (flotări);

1.2. — forţa picioarelor (genuflexiuni);

1.3. — forţa muşchilor abdominali (exerciţii de abdomen);

1.4. — rezistenţa la alergare (3000 m);

1.5. — rezistenţa la apnee (timpul de reţinere a aerului în piept fără respiraţie).

*2. Teste psihologice cognitive şi de personalitate***:**

2.1. — W – testul de randament intelectual Wonderlic;

2.2. — B53 – testul de inteligenţă generală nonverbală Bonardel;

2.3. — A.D. – testul de atenţie distributivă Praga;

2.4. — A.C. — testul de atenţie concentrată;

2.5. — IA9 – proba 9 de memorie categorială din testul de inteligenţă generală I.A. al lui Amthauer;

2.6. — P.A.C. — testul de gândire critică (povestiri absurde şi corecte);

2.7. — S – testul de stres informaţional (discriminare semantică în criză de timp);

2.8. — E.P.Q. — chestionarul de personalitate Aysenck (E,P,N,L,C,);

2.9. — C14F – chestionarul de 14 factori al lui Iampolski (N1-, P2-, D3-, C4+, Im5-, A6+, Ti7-, S8+, Se9+, Fe10-, Ip11-, As12-, I13-, Sz14+);

2.10. — IE-CT – chestionarul internalism / externalism conţinând o scală de rezistenţă la zvon (zv), după Chelcea Septimiu;

2.11. — I.E. — chestionarul internalism / externalism adaptat după Rotter;

2.12. — T – chestionarul de temperament adaptat după Rusalov, conţinând 9 scale (PEA, PEC, PA, PC, TA, TC, EA, EC, L);

2.13. — R – testul proiectiv de personalitate Rosenzweig cu 7 indicatori (GCR, OD, ED, NP, E, I, M).

3. Proba de verificare a cunoştinţelor şi deprinderilor de limba engleză (NLS – note şcolare 1 – 10).

*4. Completarea fişei anamnestice şi interviul cu comisia de selecţionare***.**

Procesul de selecţionare s-a încheiat cu aproape 2 luni înaintea executării programului intensiv de instruire şi s-a desfăşurat pe centre de selecţie, comisia deplasându-se la aceste centre. Lista cu cei selecţionaţi din fiecare centru era stabilită la Bucureşti după aplicarea unui algoritm riguros de clasificare, fiind reţinuţi, în limita numărului de locuri disponibile pentru fiecare centru, cei mai buni ofiţeri şi subofiţeri, în conformitate cu metodologia adoptată. Algoritmul de clasificare generală prevedea următoarele operaţii:

— pe fiecare probă fizică în ordinea performanţei obţinute la probă se alcătuia un clasament al concurenţilor (clasamentul nu diferenţia ofiţerii de subofiţeri);

— se agregau clasamentele la probele fizico-sportive, toate probele fiind tratate ca având aceeaşi importanţă în această fază (se adunau cifrele de loc obţinute de fiecare concurent, apoi se ordonau crescător concurenţii în funcţie de suma locurilor obţinute la cele 5 probe fizice);

— în funcţie de suma scorurilor obţinute la testele psihologice cognitive (7 teste cărora li s-a acordat aceeaşi pondere în această fază) erau ordonaţi descrescător concurenţii din acelaşi centru de selecţie; se obţinea clasamentul la testarea psihologică, scorurile testelor de personalitate fiind luate în evidenţă numai pentru cercetarea finală de validare;

— la proba de limbă engleză se acorda o notă medie pentru verificările scrisă şi orală, aceasta având importanţă numai, dacă, dintre cei declaraţi *respinşi* la proba de limbă, se înscria în numărul de locuri după clasamentul general obţinut prin agregarea celor două clasamente (după probele fizice şi testele psihocognitive); în această situaţie cel respins la proba de limbă engleză era înlocuit cu următorul clasat sub linie în clasamentul general;

— prin agregarea celor două clasamente (probe fizice, teste de nivel mental) se obţinea clasamentul general al concurenţilor dintr-un centru de selecţie, practic ambele criterii având aceeaşi pondere valorică. Procedura de selecţionare bazată pe acest algoritm, în care sunt deopotrivă luate în considerare calităţile fizice şi cele mentale ale militarilor pentru trupele speciale, este susceptibilă de perfecţionare în continuare când, în urma studiului de validare, se stabileşte şi ponderea fiecărui criteriu şi metodă, în predicţia performanţei pentru programul specific de pregătire.

Este posibilă o astfel de creştere calitativă a selecţiei întrucât se poate asigura de fiecare dată în structurile de cercetare o bază de selecţie corespunzătoare (s-au prezentat în fiecare centru de cel puţin două ori mai mulţi candidaţi decât numărul de locuri disponibile). A fost selecţionat un lot de 60 de propozabili cursanţi plus un număr de rezerve la fiecare centru de selecţie. Acest lot a urmat un program preliminar de pregătire pe centre de instruire, urmând a fi reunit într-un singur centru pentru a parcurge programul intensiv de 2 săptămâni deosebit de „dur” şi specific trupelor speciale.

Programul preliminar prevedea un regim de pregătire colectiv şi individual menit să omogenizeze lotul sub unele aspecte de bază. În cadrul acestui program în mod unitar li s-a transmis celor selecţionaţi performanţele obţinute de fiecare în cadrul procesului de selecţionare, la probele fizice, precum şi standardele ce urmează să fie atinse în această perioadă preliminară.

Lotul reunit pentru efectuarea programului intensiv de pregătire la clasă şi pe subunităţi la aplicaţiile din teren, a suferit mici modificări privind lista celor selecţionaţi mai înainte. În toate centrele lotul selecţionat a fost lărgit cu un număr de 2 – 3 rezerve pentru a stimula concurenţa în cadrul programului preliminar de pregătire.

Culegerea datelor – criteriu la absolvirea programului intensiv de pregătire de 2 săptămâni a constat în aplicarea de către psiholog a unui *test de*

clasament solicitând fiecărui cursant să se pronunţe în scris referitor la reuşita proprie şi a colegilor din patrula sa (fiecare patrulă era alcătuită din 6 luptători care erau mereu împreună, chiar în acelaşi dormitor). S-a recurs la această procedură de culegere a datelor – criteriu întrucât factorii de instruire şi-au propus în acest program numai obiective pe linia realizării programului intens de instruire nu şi obiective de evaluare individuală a cursanţilor. Formularul de completare în scris a clasamentului propriu înmânat fiecărui participant conţinea lista cu numele membrilor patrulei de apartenenţă ordonată alfabetic.

Se solicita fiecărui membru al colectivului să înscrie în căsuţa din dreptul numelor locul sau numărul de ordine al colegilor din patrula sa, inclusiv sieşi, după gradul de pregătire şi „talent" manifestate pe timpul aplicaţiei. Formularul trebuia completat de fiecare luptător independent şi predat imediat sau ulterior. Majoritatea absolvenţilor l-au completat pe loc şi l-au predat.

Cele 6 clasamente obţinute de la fiecare patrulă au fost agregate obţinându-se un singur clasament al subunităţii (în funcţie de nota medie de rang).

Pentru ca acest indicator – criteriu să fie confruntat prin calcule de corelaţie liniară, simplă şi multiplă cu performanţele obţinute de cursanţi în procesul de selecţie (cu datele predictor) au fost transformate toate datele de performanţă ale militarilor în note standard T (pentru a avea aceiaşi unitate de măsură).

3.5.3. REZULTATE ŞI CONCLUZII

Din numărul de 19 probe – test aplicate în procesul de selecţie a militarilor şi 39 indicatori furnizaţi de acestea, în urma calculelor de corelaţie liniară simplă şi multiplă cu criteriul sintetic utilizat (interaprecierea pe subunităţi) s-au validat 11 probe furnizând un număr de 9 predictori.

Aşa cum se poate constata din tabelul nr.1 testarea psihologică furnizează 6 predictori (rezistenţa la stresul informaţional şi potenţialul intelectual printr-un test de

randament, impulsivitatea, asocialitatea, potenţialul energetic în comunicare, tendinţa spre nesinceritate – prin teste de personalitate) probele fizico – sportive furnizează 2 predictori, unul simplu (locul în clasamentul la proba de 3000 m) şi unul compozit (clasamentul general la pregătirea fizică obţinut prin integrarea clasamentelor parţiale la toate probele fizice), iar rezultatul probei de limba engleză este un predictor destul de puternic pentru reuşita la aplicaţia de pregătire pentru trupele speciale (trebuie menţionat că acest lucru se explică prin faptul că instruirea în cadrul aplicaţiei s-a realizat în limba engleză, iar după cum se cunoaşte din alte cercetări psihologice, performanţele în învăţarea limbilor străine corelează semnificativ cu potenţialul intelectual individual).

Se poate estima că ofiţerii şi subofiţerii care înregistrează scoruri mari la testul de rezistenţă la stresul informaţional (S), la testul de potenţial intelectual (W), la scalele de impulsivitate (Im – C14F) şi asocialitate (AS12 – C14F), scoruri mici la scalele „potenţial energetic în comunicare (PEC – T) şi tendinţa spre nesinceritate (L – EPQ), precum şi notă mare la limba engleză, un loc bun în clasamentul stabilit prin proba de 3000 m şi în clasamentul general al probelor de pregătire fizică, au şansele cele mai mari să fie apreciaţi pozitiv (recunoscuţi ca valoroşi) de către colegii lor din subunitate, participanţi la un program specific şi intensiv de pregătire pentru trupele speciale, desfăşurat în limba engleză.

Tabelul nr.1

Corelatele – test ale reuşitei la aplicaţia de instruire intensivă pentru trupele speciale desfăşurată în limba engleză

N = 51 R = 0,82 R2 = 65 P Ł 0,001

Nr. crt.	*VARIABILĂ PREDICTOR*	*PROBA, TESTUL*

1.	Rezistenţa la stresul informaţional.	S
2.	Potenţialul intelectual.	W
3.	Nivelul de pregătire la limba engleză.	N.L.S.
4.	Condiţia fizică la proba 3000 m.	CLSM la 3000
5.	Impulsivitatea (Im5).	C14F
6.	Asocialitatex (As12).	C14F
7.	Pregătirea fizică generală.	CLSM (toa probele fizice)
8.	Potenţialul energetic în comunicare (P.E.C.).	T
9.	Tendinţa spre nesinceritate (L).	E.P.Q.
CONSTANTA K = -3,662		

p Ł 0,001 xxxxx p Ł 0,02 xx p Ł 0,005 xxxx p Ł 0,05 x p Ł 0,01 xxx

Constatăm că *impulsivitatea (Im5) şi asocialitatea (AS12),* deşi pentru eşantionul de populaţie generală sunt accentuări negative de personalitate, în cazul eşantioanelor selecţionate pentru trupele speciale devin trăsături favorabile performanţei. Există deja intuiţia empirică referitor la necesitatea unei doze de impulsivitate, duritate egocentrică, răceală afectivă, „sânge rece" al luptătorului performant care optează şi e capabil să se antreneze în cadrul programelor pentru trupele speciale. Iată că prin autodescrierea pe baza unui chestionar de personalitate (C14F) se poate şi demonstra aceasta.

Dacă *tendinţa spre minciună* (L) corelând negativ cu aprecierea pozitivă în grupurile care se antrenează pentru trupele speciale nu contrariază, întrucât este evident stilul direct, autocritic şi critic cultivat în spaţiul relaţiilor

interpersonale de aici, în schimb, *potenţialul energetic crescut în comunicare* (PEC) pare la prima vedere că este pe nedrept sancţionat. Cunoscând conţinutul scalei chestionarului de temperament cu ajutorul căreia s-au înregistrat rezultatele testării interpretăm faptul că scorul crescut la scala *potenţialul energetic în comunicare* (în detrimentul scorului la scala *potenţialul energetic în activitate*) este sancţionat negativ în grupurile de militari de acest gen (aici nu cei care au tendinţa de a vorbi în detrimentul tendinţei de a acţiona sunt apreciaţi, ci invers).

Constatăm că coeficientul de corelaţie multiplă R este egal cu 0,82 iar coeficientul de determinare R2 de 65. Având stabiliţi termenii ecuaţiei de regresie multiplă, aşa cum se constată în tabelul prezentat, se poate calcula indicatorul prognostic global privind reuşita militarilor selecţionaţi în cadrul unei aplicaţii similare de instruire pentru trupele speciale care se desfăşoară utilizându-se ca formă de comunicare limba engleză.

În concluzie, selecţionarea cadrelor militare pentru misiuni speciale similare va creşte în eficienţă dacă se utilizează o gamă de criterii şi metode de testare a candidaţilor care să acopere cât mai complet principalele categorii de calităţi psihofizice şi de personalitate solicitate în mod real în cadrul programului intens de instruire.

Valoarea predictivă a actualei „baterii de selecţie” „scuturată” de indicatori test nesemnificativi informativ, s-a amplificat, probele şi testele reţinute la care s-au ataşat coeficienţi de pondere, au devenit mai operative şi mai informative privind scopul de selecţie urmărit.

3.6. PREDICTORII UNEI „BATERII DE SELECŢIE” A OFIŢERILOR PENTRU REUŞITA LA CURSUL DE COMANDANŢI DE COMPANIE ŞI GRUP CERCETARE ÎN DISPOZITIVUL INAMIC PRIN PARAŞUTARE

3.6.1. INTRODUCERE

Misiunile de cercetare în dispozitivul inamic presupun mai ales din partea acelora care conduc nemijlocit grupurile pentru îndeplinirea acestor misiuni speciale, calităţi fizice şi psihice deosebite precum şi o pregătire corespunzătoare intens solicitantă sub aspect fizic, neuropsihic şi profesional.

Ofiţerii selecţionaţi pentru „Cursul de comandanţi companie şi grup cercetare în dispozitivul inamic prin paraşutare” trebuie, în primul rând, să facă faţă unui program de instruire intensivă pe parcursul a 8 – 9 luni, deosebit de solicitant (dur) în care intră de regulă, module de pregătire cum sunt: pregătirea fizică specifică (rezistenţă la marşuri de zeci de kilometri cu echipament adecvat la purtător până în 20 kg, tehnici de luptă corp la corp, arte marţiale etc.), trai în condiţii de izolare şi supravieţuire, instrucţia de paraşutaj, de transmisiuni, de alpinism, de scafandrerie, instrucţia tragerii, instrucţia genistică, tactica cercetării în dispozitiv, cunoaşterea armatelor străine etc.

Toate acestea aduc organismul şi psihicul militarului de multe ori până la limita adaptării. Sunt frecvente fenomenele de inadaptare şi „clacare psihică” pe parcursul acestor programe de instruire, iar pierderile de cursanţi sunt costisitoare pentru cheltuielile oricărei armate. De aceea, în armatele străine şi la noi există o preocupare permanentă pentru perfecţionarea criteriilor şi metodelor de selecţie a candidaţilor pentru admiterea la astfel de programe de instruire specială.

Pentru a pune la punct o „baterie de selecţie psihologică” autorul acestei lucrări a solicitat, printre altele, participarea la un astfel de program de instruire în calitate de cursant. Experienţa directă pentru cercetător şi observarea participativă devin uneori de neevitat. Rezultatele şi concluziile investigaţiei prin participare este necesar să fie contravalidate şi pe alte eşantioane de cursanţi, întrucât eşantioanele sunt de volum mic (până la 30 de subiecţi). Evident că la restul eşantioanelor

investigate nu mai este necesară observarea prin participarea cercetătorului la programele de instruire, experienţa dobândită anterior, ca metodă „clinică” ajutându-l la lansarea ipotezelor privind alcătuirea bateriilor de teste cu valoare informativă din ce în ce mai mare.

3.6.2. OBIECT ŞI METODE

Bateria de teste utilizată la selecţia acestei categorii de ofiţeri cursanţi care a fost supusă de noi studiului de validare şi contravalidare a cuprins:

1. Teste de potenţial intelectual şi de aptitudini

1.1. M.P.A. – matricea progresivă avansată Raven, pentru evaluarea inteligenţei nonverbale;

1.2. I.A. – testul de inteligenţă Amthauer pentru inteligenţa generală (verbală – nonverbală) cu 9 subteste (IA1 – IA9).

1.3. S.C.V. – testul de stres Stroop, interferenţa culoare – cuvânt;

1.4. A.D. – testul de atenţie distributivă Praga;

1.5. A.C. — testul de atenţie concentrată;

1.6. M.A. – testul de memorie auditivă;

1.7. M.V. – testul de memorie vizuală.

2. Teste de personalitate

2.1. C.P.L1 – chestionarul de personalitate, elaborat de noi cuprinzând scalele: Ac realizare prin conformism, Ai – realizare prin independenţă, Ie – eficienţă intelectuală, R – responsabilitate, F – toleranţă la ceilalţi, Gi – tendinţa de a face impresie bună (scale extrase din inventarele de personalitate C.P.I. şi F.P.I. — G);

2.2. C14F – chestionarul de personalitate adaptat de noi după Iampolski, cu următoarele scale:

N1 – nevrotism

P2 – psihotism

D3 – depresie

C4 – conştiinciozitate

Im5 – impulsivitate

A6 – activism general

Ti7 – timiditate
S8 – sociabilitate
Se9 – sensibilitate estetică
Fe10 – feminitate
Ip11 – instabilitate psihică generală
As12 – asocialitate
I13 – introversiune
Sz14 – senzitivitate.

2.3. T – chestionarul de temperament adaptat de noi după Rusalov conţinând scalele:

PEA – potenţial energetic în activitate;
PEC – potenţial energetic în comunicare;
P.A. – plasticitate în activitate;
P.C. — plasticitate în comunicare;
T.A. – tempo în activitate;
T.C. — tempo în comunicare;
E.A. – emoţionalitate în activitate;
E.C. — emoţionalitate în comunicare;
L – tendinţa spre minciună.

2.4. IE – CT – chestionarul pentru inernalism / externalism şi rezistenţă la zvon după Chelcea Septimiu.

2.5. I.E. — chestionar de internalism / externalism adaptat de noi după Allen şi Potkey (aceştia după Rotter).

Datele criteriu au fost constituite din:

— media generală de absolvire a programului de pregătire la curs şi mediile la disciplinele de specialitate: instrucţia de paraşutism, instrucţia alpină, scafandrerie, instrucţia tactică, transmisiuni, instrucţia genistică, pregătirea fizico-sportivă, cunoaşterea armatelor străine;

— rezultatele testului standardizat de apreciere interpersonală utilizând criteriile: curajul, autocontrolul emoţional, spiritul de disciplină, aptitudinile fizico – sportive, aptitudinile de comandant;

— rezultatul testului standardizat sociometric cu indicatorii: statutul de prestigiu, statutul în relaţiile de afinitate (amicale), statutul în relaţiile de respingere etc.

Pentru alegerea indicatorilor – test prognostici cât mai independenţi şi combinarea lor pentru obţinerea

coeficienţilor de corelaţie multiplă şi determinare cât mai înalţi s-au aplicat condiţiile enunţate într-un capitol anterior.

Termenii ecuaţiei de regresie multiplă la calcularea indicilor prognostici referitori la anumite criterii ale reuşitei şcolar – profesionale la militarii studiaţi, s-au stabilit după efectuarea în următorii ani a studiilor de contravalidare (la încă 4 eşantioane similare de cursanţi totalizând un lot de 92 de subiecţi). Indicatorii test care au rezistat prin indici de validitate la un prag de semnificaţie de cel puţin p = 0,05 la toate cele 4 contravalidări, au fost introduşi în ecuaţia de regresie liniară multiplă pentru calcularea indicatorilor prognostici ai reuşitei şcolar – profesionale la această categorie de militari.

3.6.3. REZULTATE ŞI CONCLUZII

Întrucât la această categorie de cursanţi (ofiţeri până la vârsta de 32 ani, selecţionaţi din toate armele, îndeosebi din structurile de cercetare la trupe) în selecţionarea pentru admiterea la curs s-au aplicat criterii eliminatorii independente (expertiza medicală, probele de pregătire fizică, testarea psihologică) vom prezenta în continuare numai ponderea predictorilor bateriei de selecţie psihologică, cu menţiunea că la această categorie de cadre cu atribuţii şi misiuni deosebite, o baterie comună de selecţie, cel puţin formată din probe fizico-sportive şi teste psihologice ni se pare mai informativă şi mai prognostică pentru scopul concret urmărit.

Coeficienţii de corelaţie cei mai stabili şi mai înalţi s-au înregistrat între indicatorii testelor psihologice şi indicatorii criteriu ai reuşitei obţinute cu ajutorul testului de apreciere interpersonală, grupurile clasă de până în 25 cursanţi fiind autoanalitice competente, după cum am arătat într-un capitol anterior.

Prezentăm în tabelul nr.1 predictorii bateriei de selecţie psihologică pentru criteriul – **curajul** a cărei măsurare se realizează către finalul cursurilor prin aplicarea de către noi a testului de apreciere

interpersonală în cadrul asistenţei de specialitate pe care psihologul o realizează la astfel de programe de instruire.

Cei 8 indicatori – test sunt prezentaţi în tabelul 1 în ordinea descrescătoare a coeficientului de validitate cu criteriul anunţat, având ataşate ponderile cu care participă în ecuaţia de regresie multiplă la aproximarea indicatorului prognostic. Acoperirea criteriului este de 70%, ceea ce înseamnă o destul de bună precizie a predicţiei „curajului" de către indicatorii – test ai testării psihologice de laborator.

Tabelul nr.1

Predictorii – test ai „curajului" pentru candidaţii la cursul de comandanţi companie şi grup cercetare în dispozitivul inamic prin paraşutare

N = 25 R = 0,84 R2 = 0,70

Nr. crt.	*VARIABILĂ PREDICTOR*	*PROBA TESTUL*	*COEFICIENT VALIDITATE r*
1.	ACTIVISMUL GENERAL (A6)	C14F	0,63xxx
2.	CAPACITATEA DE ANSAMBLARE FIGURI (IA7)	IA	0,54xx
3.	MEMORIA CATEGORIALĂ (IA9)	IA	0,49x
4.	NEVROTISMUL (N1)	C14F	-0,48xxx
5.	INSTABILITATEA PSIHICĂ GENERALĂ (Ip11)	C14F	-0,44
6.	INTELIGENŢA GENERALĂ (IA)	IA	0,42x
7.	PLASTICITATEA ÎN ACTIVITATE (P.A.)	T	0,41x
8.	CAPACITATEA DE A	IA	0,40x

	DEFINI NOŢIUNI (IA1)		
CONSTANTA K 16,660			

p Ł 0,001 xxxxx p Ł 0,02 xx p Ł 0,005 xxxx p Ł 0,05 x p Ł 0,01 xxx

După cum reiese din tabel, 4 predictori sunt furnizaţi de testul de inteligenţă generală (I.A.) şi de subtestele sale, iar 4 predictori sunt furnizaţi de 2 chestionare de personalitate (C14F şi chestionarul de temperament – T). Altfel spus, ofiţerii candidaţi care obţin scoruri mari la testul de inteligenţă generală IA, la subtestele „capacitate de ansamblare figuri geometrice în plan” (IA2), „memorie categorială” (IA9), „capacitate de definire a noţiunilor” (IA1) şi la scalele chestionarelor de personalitate C14F şi T – activismul general (A6) şi plasticitatea în activitate (P.A.) – şi totodată scoruri mici la scalele „nevrotism” (N1) şi „instabilitate psihică generală” (Ip11), ale aceloraşi chestionare, au şansele cele mai mari să fie percepuţi şi apreciaţi de către colegii lor ca fiind curajoşi.

Un alt indicator prognostic care prezintă importanţă pentru selecţia psihologică, la această categorie de cursanţi, aşa cum a rezultat din studiul de validare a bateriei de teste este *„aptitudinea de comandant”.*

Prezentăm în continuare tabelul nr.2 cu corelatele – test ale „bateriei de selecţie” pentru *„aptitudinea de comandant”.*

Datele – criteriu pentru „aptitudinea de comandant” au fost obţinute tot către finalul cursului de către psiholog aplicând testul standardizat de aprecierea interpersonală.

Tabelul nr.2

Predictorii – test pentru „aptitudinea de comandant” la ofiţerii – candidaţi la cursul de comandanţi companie şi grup cercetare în dispozitivul inamic prin paraşutare

N = 25 R = 0,87 R2 = 0,76 P Ł 0,001

N	**VARIABILĂ**	**PROB**	

r. crt.	PREDICTOR	AL TESTU	EFT IDI
1.	ACTIVISMUL GENERAL (A6)	C14F	7xx
2.	INTERNALISMUL (I)	I.E.	5xx
3.	NEVROTISMUL (N1)	C14F	0,58
4.	MEMORIA CATEGORIALĂ (IA9)	IA	2xx
5.	INSTABILITATEA PSIHICĂ GENERALĂ (Ip11)	C14F	0,40
6.	FEMINITATEA (Fe10)	C14F	0,44
7.	TIMIDITATEA (Ti7)	C14F	0,38
CONSTANTA K = 11,837			

p Ł 0,001 xxxxx p Ł 0,02 xx p Ł 0,005 xxxx p Ł 0,05 x p Ł 0,01 xxx

Coeficientul de determinare arată o acoperire mare a criteriului de către predictor. *„Aptitudinea de comandant”* poate fi prognosticată la selecţia psihologică prin indicatorii furnizaţi de 3 probe, două de personalitate şi un test de aptitudine generală (IA9). Candidaţii care obţin scoruri mari la scala de activism general (A6), la chestionarul de internalism (IE), la subtestul memorie categorială (IA9) şi scoruri mici la scalele negative – nevrotism (N1), instabilitate psihică generală (Ip11), feminitate (Fe10) şi timiditate (Ti7) au cele mai mari şanse să fie percepuţi şi apreciaţi în grupul de cursanţi studiat ca având” *aptitudine de comandant*”.

În concluzie, studiul de validare şi contravalidare prin metoda corelaţiilor lineare, simple şi multiple, conduce la esenţializarea oricărei baterii de selecţie, demonstrând lipsa de validitate a multor metode

psihodiagnostice utilizate în laborator, doar pentru validitatea lor aparentă (atribuită de cercetător). Practic câteva teste au un aport substanţial în realizarea predicţiei, iar acestea trebuie conştientizate de către cercetător prin introducerea în practica de zi cu zi a selecţiei, a studiilor de validare şi contravalidare (162).

La categoria de cadre cu atribuţii şi misiuni deosebite de care ne-am ocupat în această cercetare, prin combinarea unui set de probe fizico – sportive cu o baterie esenţializată de teste psihologice de laborator s-ar putea obţine o „baterie de selecţie" mult mai predictivă decât cele utilizate până în prezent la noi.

3.7.CORELATELE PSIHOLOGICE ALE REUŞITEI OFIŢERILOR CANDIDAŢI LA CONCURSUL PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE DIN REPREZENTANŢELE DIPLOMATICE ROMÂNEŞTI DIN EXTERIOR

3.7.1. INTRODUCERE

Misiunile de reprezentare diplomatică a armatei României în străinătate sunt considerate şi la noi ca şi în alte armate, activităţi deosebit de complexe care solicită, din partea ofiţerilor cărora li se pot încredinţa astfel de misiuni speciale, calităţi psihice şi de personalitate deosebite.

De aceea, în multe armate moderne, la selecţionarea, pe criterii aptitudinale şi de competenţă, a ofiţerilor – candidaţi pentru posturile vacante de reprezentare diplomatică în exterior sunt utilizate adesea teste psihologice şi de cunoştinţe, pe lângă obligativitatea unei pregătiri profesionale postuniversitare adecvată în acest scop.

Una din modalităţile operative de a stabili valoarea predictivă a examenului psihologic de selecţie a ofiţerilor pentru misiuni externe de reprezentare diplomatică este de a studia validitatea locală a indicatorilor unor baterii de teste aptitudinale şi de personalitate în raport cu

rezultatele unui examen de cunoştinţe şi de competenţă profesională specifică (162).

Cu alte cuvinte, prin stabilirea corelatelor psihologice ale reuşitei ofiţerilor – candidaţi la concursul pentru ocuparea posturilor de reprezentanţi – diplomatici ai armatei României în străinătate, se poate evalua aportul examenului psihologic în previziunea performanţelor profesionale şi în perfecţionarea selecţiei acestei categorii de profesionişti militari.

3.7.2. OBIECT ŞI METODE

O baterie iniţială lărgită şi complexă formată din 15 teste de aptitudini şi de personalitate antrenând un ansamblu de 76 indicatori – test, a fost aplicată în ultimii doi ani ofiţerilor – candidaţi la concursurile desfăşurate pentru ocuparea posturilor vacante de reprezentare diplomatică permanentă a armatei României în străinătate (pentru funcţii de ataşat, adjunct şi secretar al apărării).

Examenul psihologic precede examenul de cunoştinţe şi se desfăşoară pe durata a 3 zile (în prima zi probele scrise colective – 6 ore – în următoarele 2 zile probele individuale – o oră şi 30 minute cu fiecare candidat).

Concluziile testării psihologice sunt valorificate în avizele de apt/inapt pentru executarea misiunilor permanente de reprezentare diplomatică militară în exterior şi printr-o notă prognostică reprezentând evaluarea fondului psihoaptitudinal pentru astfel de misiuni.

Întrucât ofiţerii – candidaţi la aceste concursuri trebuie să îndeplinească o serie de condiţii preliminare de vârstă, studii, apreciere de serviciu, de sănătate şi performanţă profesională, foarte rar se întâmplă să se obţină scoruri şi evaluări inacceptabile la testele psihoaptitudinale şi de personalitate care să-i încadreze în avizul de inapt în cadrul examenului psihologic (de aceea acest aviz este cu totul accidental, dar nu imposibil, având în vedere dinamica stărilor şi performanţelor psihice individuale în contexte situaţionale stresante specifice

mizei de concurs).

Pe de altă parte ofiţerii – candidaţi la astfel de concursuri sunt selecţionaţi anterior cu teste psihologice, fie pentru încadrarea în compartimente ale activităţii operativ – informative, fie pentru participarea la activităţi formative în acest scop. Aceştia provin din toate specialităţile şi armele şi au vârsta cuprinsă între 35 – 51 ani.

Examenul psihologic desfăşurat la acest nivel se confruntă cu efectul de „restrângere a mulţimii”, cunoscut în activitatea de selecţie ocupaţională, când bateria de teste trebuie analizată prin prisma capacităţii sale diagnostice şi prognostice, în cazul loturilor de subiecţi, anterior selecţionaţi şi omogenizaţi psihoaptitudinal (33, 168).

În astfel de situaţii validarea unei baterii de teste psihologice este stabilită numai printr-un studiu de validitate locală predictivă în raport cu criterii ale reuşitei profesionale imediate (reuşita la examenul de cunoştinţe şi de competenţă pentru ocuparea unor posturi profesionale).

Cercetarea valorii diagnostice şi prognostice a bateriei de teste utilizată în cadrul examenului psihologic al ofiţerilor – candidaţi la concursul pentru ocuparea posturilor de reprezentanţi diplomatici permanenţi ai armatei României în străinătate, s-a efectuat pe un lot de 42 subiecţi care au parcurs în întregime examenul de cunoştinţe şi competenţă profesională, fiind înregistraţi cu următorii indicatori – criteriu ai reuşitei la concurs:

1 – nota finală de concurs (N.F.C.);

2 – nota la pregătirea de specialitate (N.P.S.);

3 – nota la limba străină (N.L.S.);

4 – nota la pregătirea politico-militară (N.P.P.M.).

Cei 4 indicatori – criteriu ai reuşitei au fost transformaţi din note şcolare (de la 1 la 10 cu 2 zecimale) în note distributive T pe eşantionul de ofiţeri cercetat (N = 42).

La fel s-a procedat cu scorurile – test şi non-test ale examenului psihologic pentru a avea aceeaşi unitate de

măsură pentru calcularea corelaţiilor statistice în cadrul cercetării (coeficientul de corelaţie moment – produs al lui Pearson şi coeficientul de corelaţie multiplă).

Examenul psihologic a cuprins o baterie lărgită de teste şi indicatori – test, formată din:

— *7 teste de aptitudini generale şi specifice furnizând 18 indicatori – test* (1. IG – inteligenţă generală, 2.AVG – aptitudini verbale generale, 3. AD – atenţie distributivă Praga, 4. AC – atenţie concentrată, 5. S – test de rezistenţă la stresul informaţional, 6. ASOV – testul asociativ – verbal, 7. CV – creativitatea verbală);

— *8 teste de personalitate furnizând 58 indicatori test*: (1. F.P.I. — chestionarul Freiburg conţinând 12 scale, 2. E.P.Q. — chestionarul lui Eysenck cu 5 scale, 3. C.P. – 14 F – chestionar după Melnikov şi Iampolski cuprinzând 14 factori de personalitate, 4. T – chestionar pentru temperament după Rusalov conţinând 9 scale, 5. M.B.T.I. — indicatorul tipologic de preferinţe Myers – Briggs conţinând 8 scale, 6. R – testul de frustraţie al lui Rosenzveig adaptat pentru aplicarea colectivă furnizând 7 indicatori, 7. I.E. — chestionar pentru internalism/externalism adaptat după Potkay şi Allen; 8. IE-CT – chestionar pentru internalism/externalism şi rezistenţă la zvon conţinând 2 scale, adaptat după Septimiu Chelcea).

Toate testele de personalitate au fost etalonate şi adaptate de noi pentru scanarea după formularele de răspuns a datelor şi prelucrarea lor pe calculatorul PC.

Examenul psihologic a mai inclus şi metode clinice care au furnizat date integrative şi informaţii non-test, cum sunt:

— fişa anamnestică şi interviul individual;

— observarea comportamentului verbal şi nonverbal;

— probe proiective: testul copacului după Koch, testul pulsiunilor, după Szondy;

— analiza şi sinteza datelor psihometrice de ansamblu şi a datelor calitative.

În cazul fiecărui subiect, comisia psihologică a

acordat 3 note cu două zecimale, următoarelor dimensiuni:

1 – potenţialul intelectual general (N.P.I.);

2 – coeficientul de personalitate (N.C.P.);

3 – media examenului psihologic (M.E.P.) obţinută din calcularea $\frac{N.P.I. + N.C.P.}{2}$.

Aceşti 3 indicatori, pentru a se calcula valoarea lor prognostică în raport cu reuşita la examenul de cunoştinţe, au fost transformaţi în note distributive T pe lotul de referinţă.

În total 76 indicatori – test şi 3 indicatori non–test ai examenului psihologic, în calitate de predictori, au fost supuşi calculelor de corelaţie lineară, simplă şi multiplă cu cei 4 indicatori – criteriu ai reuşitei la concursul pentru ocuparea posturilor vacante de reprezentanţi diplomatici militari.

3.7.3. REZULTATE ŞI CONCLUZII

Din totalul indicatorilor examenului psihologic, în urma calculării coeficienţilor de corelaţie lineară, simplă şi multiplă cu fiecare din cele 4 criterii ale reuşitei la concurs, s-au validat, astfel:

a) 16 indicatori – test proveniţi de la 3 teste de performanţă (I.G., AVG, AD) din totalul de 7 teste supuse verificărilor;

b) 19 indicatori – test proveniţi de la 6 teste de personalitate (F.P.I., CP-14F, EPQ, T, MBTI, R) din cele 8 teste de personalitate verificate;

c) toţi cei 3 indicatori non – test, reprezentând aprecieri de ansamblu prin note (de la 1 la 10) ale psihologului, s-au dovedit prognostice în raport cu criteriile analizate.

În tabelele 1 – 4 sunt prezentate combinaţiile optime ale celor 38 predictori ai examenului psihologic şi termenii ecuaţiei de regresie multiplă pentru calcularea indicatorilor prognostici privind cele 4 criterii ale reuşitei: nota finală de concurs (NFC), nota la pregătirea de specialitate (NPS), nota la limba străină (NLS) şi nota la

pregătirea politico-militară (NPPM).

La predicţia notei finale de concurs (N.F.C.) contribuie (v.tab.1) 4 teste de aptitudini (inteligenţă verbală – I.G. — V, inteligenţa generală IG –T, aranjarea logică a frazei şi spiritul critic – AVG3, „decriptarea” limbii străine – AVG-5) 6 scale de personalitate (extraversiunea F.P.I. — E, duritatea psihică – EPQ-P, firea deschisă F.P.I.-F.D.9, nervozitatea F.P.I.-N1, persistenţa trebuinţei – R-N.P. şi comportarea nonconformistă E.P.Q.-C) precum şi cele două note de apreciere date de psiholog (nota pentru potenţialul intelectual – N.P.I. şi media la examenul psihologic – M.E.P.).

Din celelalte 3 tabele rezultă contribuţia indicilor – test la predicţia performanţei privind probele de concurs: nota la pregătirea de specialitate (N.P.S.), nota la limba străină (N.L.S.) şi nota la pregătirea politico-militară (N.P.P.M.). Aceşti 3 indicatori prognostici parţiali nuanţează evaluarea realizată prin examenul psihologic.

O altă constatare interesantă este creşterea rolului factorilor de personalitate, a probelor – chestionar şi a evaluărilor preponderent clinice ale psihologului (toate cele 3 note date de acesta) în predicţia *pregătirii de specialitate* (NPS) la această categorie de personal.

În schimb, în predicţia notei la limba străină (N.L.S.) şi la pregătirea politico-militară (N.P.P.M.), contribuţia testelor de aptitudini este mai mare.

Datorită faptului că ofiţerii candidaţi la concursul pentru ocuparea posturilor vacante din reprezentanţele militare au fost în mai multe rânduri testaţi şi selecţionaţi psihologic (la încadrare, la admitere la cursurile de specialitate) producându-se astfel efectul de „restrângere a mulţimii”, nu ne mai surprinde faptul că scoruri mari la unele scale „negative” de personalitate corelează cu performanţele la examenul de cunoştinţe. Starea motivaţională de concurs pare să favorizeze pe cei care au scoruri crescute la factori de personalitate „negativi”, cum sunt: duritatea psihică (E.P.Q. — P, CP – 14F – P2 – psihotismul), nervozitatea (F.P.I. — N1) şi nemulţumirea de

sine, depresivitatea (F.P.I. — D).

Însă, candidaţii care obţin performanţe ridicate la acest concurs, înregistrează scoruri scăzute la factori de personalitate negativi cum sunt: nesinceritatea (T – L) şi mecanismele de apărare a eului (R – ED).

TABEL 1

CORELATELE PSIHICE ALE NOTEI FINALE DE CONCURS (N.F.C.)

coeficient de corelaţie multiplă R = 0,88

coeficient de determinare R2 = 0,77, prag de semnificaţie p » 0,001

I. TESTELE DE PERFORMANŢĂ (APTITUDINI)

Nr.	*Denumirea*	*Predictorii*	*r*	
1	IG – V	inteligenţă verbală	0,64	001
2	IG – T	inteligenţă generală	0,48	001
3	AVG – 3	aranjarea logică a frazei şi spiritul critic	0,48	001
4	AVG – 5	„decriptarea” limbii străine	0,38	005
II. TESTELE DE PERSONALITATE				
5	F.P.I. – E	extraversiunea	0,50	001
6	E.P.Q. – P	duritatea psihică	0,41	005
7	F.P.I. – FD9	firea deschisă	0,39	01
8	F.P.I. – N1	nervozitatea	0,34	02
9	R – N.P.	persistenţa trebuinţei	0,34	02
10	E.P.Q. – C	comportarea nonconformistă	0,29	05

III. NOTELE DE APRECIERE DATE DE PSIHOLOG (cu 2 zecimale)				
1	N.P.I.	Nota pentru potenţialul intelectual	0,49	001
2	M.E.P.	Media la examenul psihologic	0,38	01
CONSTANTA K = - 37,791				

TABEL 2

CORELATELE PSIHICE ALE NOTEI LA PREGĂTIREA DE SPECIALITATE (N.P.S.)

coeficient de corelaţie multiplă R = 0,76

coeficient de determinare R2 = 0,58

prag de semnificaţie p » 0,001

I. TESTELE DE PERFORMANŢĂ (APTITUDINI)

Nr.	*Denumirea*	*Predictorii*	*r*	
1	AVG – 3	aranjarea logică a frazei şi spiritul critic al gândirii	0,36	01
2	AVG – T	aptitudinile verbale generale	0,31	05
II. TESTELE DE PERSONALITATE				
3	F.P.I. – E	extraversiunea	0,37	005
4	F.P.I. – N1	nervozitatea	0,37	01
5	M.B.T. I.-F	stilul decizional afectiv	0,37	05
6	CP-14F-C5	conştiinciozitatea	0,36	02
7	M.B.T. I.-T	stilul decizional cerebral	-0,32	05
8	C.P.-14F-P2	individualitatea,originalitatea	0,30	05
III. NOTELE DE APRECIERE DATE DE PSIHOLOG				

(cu 2 zecimale)				
9	M.E.P.	Media examenului psihologic	0,37	01
10	N.P.I.	Nota privind potenţialul intelectual	0,33	05
11	N.C.P.	Nota pentru coeficientul de personalitate	0,30	05
CONSTANTA K = - 29,715				

TABEL 3

CORELATELE PSIHICE ALE NOTEI LA LIMBA STRĂINĂ (N.L.S.)

coeficient de corelaţie multiplă R = 0,76

coeficient de determinare R2 = 0,58

prag de semnificaţie p » 0,001

I. TESTELE DE PERFORMANŢĂ (APTITUDINI)

Nr.	*Denumirea*	*Predictorii*	*r*	
1	IG – V	inteligenţa verbală	0,50	005
2	AVG4	sensul proverbelor	0,42	005
3	AVG-T	aptitudinile verbale generale	0,36	02
4	AVG3	aranjarea logică a frazei şi spiritul critic al gândirii	0,34	02
5	AVG2	găsirea terminaţiei comune	0,28	05
II. TESTELE DE PERSONALITATE				
6	F.P.I. – D3	nemulţumirea de sine	0,44	005
7	T-L	tendinţă spre nesinceritate	-0,42	005
8	T –	potenţialul	0,	

	PEC	energetic în comunicare	37	01
III. NOTELE DE APRECIERE DATE DE PSIHOLOG (cu 2 ze				
9	N.P.I.	Nota privind potenţialul intelectual	0, 37	02
CONSTANTA K = 19,489				

TABEL 4
CORELATELE PSIHICE ALE NOTEI LA PREGĂTIREA POLITICO-MILITARĂ (N.P.P.M.)
coeficient de corelaţie multiplă R = 0,80
coeficient de determinare R2 = 0,64
prag de semnificaţie p » 0,001

I. TESTELE DE PERFORMANŢĂ (APTITUDINI)

Nr.	*Denumirea*	*Predictorii*	*r*	
1	IG – V	inteligenţa verbală	0, 44	005
2	AVG-1	abilitatea la sinonime	0, 44	005
3	AD	atenţia distributivă	0, 36	02
4	AVG-5	„decriptarea” limbii străine	0, 36	02
5	IG	inteligenţa generală	0, 33	02
II. TESTELE DE PERSONALITATE				
6	E.P.Q. – P	duritatea psihică	0, 56	001
7	R – NP	persistenţa trebuinţei	0, 45	005
8	F.P.I. – E	extraversiunea	0, 37	01
9	R – ED	mecanismele de apărare a eului	-0,34	02
1	T –	tempoul în	0,	

0	TC	comunicare	30	05
CONSTANTA K = - 34,820				

Această cercetare ne dezvăluie, de asemeni, rolul limitat al evaluării de tip clinic (notele de apreciere ale psihologului) în ansamblul examenului psihologic. Notele de apreciere date de psiholog, deşi corelează semnificativ cu datele – criteriu utilizate, predicţia numai pe baza acestora ar fi mult mai imprecisă.

1. În urma studiului de validare un număr de 3 teste de aptitudini generale şi specifice (de performanţă intelectuală) şi 6 teste de personalitate au o contribuţie esenţială la predicţia reuşitei la concurs a ofiţerilor candidaţi pentru posturile de reprezentare diplomatică a armatei României în străinătate.

2. Se constată o creştere a validităţii şi a valorii informative a factorilor de personalitate în raport cu cei aptitudinali, în predicţia succesului la această categorie de cadre militare, aspect constatat de noi şi în cadrul altor studii de validare (162). În literatura de specialitate, pentru testele de personalitate sunt raportate validităţi predictive de nivel scăzut între 0,15 şi 0,20 (90).

Avem cunoştinţă de studii civile care arată indici de validitate crescuţi ale testelor de personalitate (de tip chestionar şi proiective) pentru funcţiile de conducere. De aici încrederea noastră că testele de personalitate pot fi mult mai utile pentru selecţionarea ofiţerilor decât sugerează cifrele medii pentru celelalte profesii.

3. Bateria finală redusă obţinută în urma studiului de validare scurtează timpul examenului psihologic, deci este mai economică, mai operativă, iar eficienţa predicţiei reuşitei ofiţerilor – candidaţi pentru ocuparea posturilor de reprezentare diplomatică militară a crescut.

4. Cei patru indici prognostici uşurează sarcina psihologului în luarea deciziei de evaluare a rezultatelor expertizei sale fără s-o simplifice, crescându-i eficienţa şi validitatea pe această cale.

3.8. DOVEZI ALE VALIDITĂŢII UNOR INDICATORI AI EVALUĂRII ŞI ASISTENŢEI PSIHOLOGICE LA CURSURILE DE PREGĂTIRE SPECIALĂ A OFIŢERILOR

INTRODUCERE

Activitatea militară în domeniul informativ-operativ este o activitate specială, complexă şi stresantă care solicită ofiţerilor calităţi psihice şi de personalitate deosebite, aşa cum rezultă din studiile şi lucrările publicate pe această temă.

Una din modalităţile operative de stabilire a valorii predictive a examenului psihologic de selecţie a ofiţerilor pentru misiunile speciale (informativ-operative) este de a studia validitatea indicatorilor obţinuţi la testele psihologice în raport cu indicatorii-criteriu privind performanţele şi conduita manifestate de către cei selecţionaţi, în cadrul unui proces de instruire intensivă, specifică.

Cercetarea a fost efectuată în cadrul programului de asistenţă şi pregătire psihologică asigurat de noi pe timpul cursului postuniversitar de informaţii militare, cu durata de 9 luni. În cadrul cursului, în urma predării tematicii psihologice (6 teme într-un volum de 45 de ore) şi efectuării şedinţelor practice de aplicare a testelor, psihologul, în calitate de instructor militar încheie o notă finală reprezentând aprecierea sa pentru fiecare cursant la această categorie de pregătire. Nota finală la pregătirea psihologică intră în calculul mediei generale de absolvire a cursului postuniversitar alături de notele finale la pregătirea de specialitate.

OBIECT ŞI METODĂ

Examinarea psihologică de selecţie a ofiţerilor candidaţi pentru cursul postuniversitar de pregătire specială se desfăşoară pe durata a 2 zile. În prima zi

aplicarea probelor colective se realizează pe durata a 8 ore, iar a doua zi se aplică probele individuale – 2 ore cu fiecare candidat.

Baza de selecţie se asigură, de regulă, prin recrutarea unui număr de 2-3 ori mai mare de candidaţi decât numărul maxim: 25 locuri pe serie. Ofiţerii candidaţi provin din toate armele şi specialităţile, au vârstă cuprinsă între 27 şi 45 ani, dispun de studii superioare militare sau civile şi, în afară de examinarea psihologică, mai sunt supuşi la o probă de verificare a nivelului de cunoaştere şi stăpânire a unei limbi străine de circulaţie internaţională (engleză, franceză, germană, rusă). Cercetarea a fost efectuată pe 2 serii de cursanţi (seriile 2000-2001, N=42), la care s-a aplicat, înainte şi pe timpul cursului aceeaşi baterie de teste.

Pe durata cursului, în cadrul pregătirii şi asistenţei psihologice realizate de noi, am aplicat la intervale optime testele standardizate în format propriu, sociometric – SOCIO şi de interapreciere colegi INTER – IC. Testul SOCIO investighează periodic natura relaţiilor interpersonale şi furnizează indicatori parţiali şi globali ai integrării în colectiv, a cursanţilor (intensitatea aprecierii colective pozitive şi negative, numărul total şi reciproc al relaţiilor de apreciere pozitivă sau negativă întrunit, statutul sociometric şi de prestigiu al fiecărui membru al colectivului, profilul însuşirilor pozitive şi negative semnalate din partea grupului precum şi indicatori individuali ai percepţiei relaţiilor pozitive şi negative întrunite în spaţiul interpersonal al grupului etc.). Testul de interapreciere egali INTER – IC provoacă membrii grupului să se autoaprecieze şi să aprecieze pe toţi ceilalţi utilizând note pe o scală de la 1 la 9, prin prisma a diverse criterii legate de performanţele obţinute în pregătire (la principalele discipline de specialitate) cum sunt: nivelul pregătirii operative, al pregătirii informative, spiritul de disciplină, nivelul aptitudinilor fizico-sportive, creativitatea, pregătirea teoretică, activismul etc. precum şi prin prisma performanţelor demonstrate în relaţiile

interpersonale şi în conduita profesională, aşa cum sunt: agreabilitatea, credibilitatea, spiritul de autoperfecţionare, autocontrolul emoţional, spiritul de cooperare, tendinţa de dominare, diplomaţia, curajul, sociabilitatea, tenacitatea etc. Se obţin indici individuali de autoapreciere şi de apreciere în colectiv. Prin programul de prelucrare automată a datelor pe PC se obţin şi indicatori derivaţi cum sunt: decalajul dintre autoapreciere şi aprecierea colectivului, disonanţa sau consonanţa interaprecierilor în raport cu fiecare membru al grupului şi în raport cu însuşirea sau criteriu evaluat. Rezultatele sau cotele brute individuale atât la testele de laborator cât şi la testele standardizate de diagnoză a personalităţii prin investigarea relaţiilor interpersonale din cadrul grupului au fost transformate în note standard T în cadrul colectivului pentru a atenua sursele de erori posibile în prelucrarea statistică din cauza utilizării scorurilor nestandardizate.

Bateria iniţială, lărgită şi complexă de teste psihodiagnostice, aplicată înainte şi în timpul cursului de pregătire specială a ofiţerilor selecţionaţi, ca parte a programului de asistenţă şi pregătire psihologică, a cuprins:

9 teste de aptitudini intelectuale generale şi specifice, aplicate în limită de timp, după cum urmează:

1. IG1-IG4 – inteligenţă generală nonverbală (IG-N) şi inteligenţă generală verbală (IG-V), traduse şi adaptare de noi în limba română după psihologul belgian G. Azzopardi (1993), timp de aplicare 30 minute x 2 variante paralele;

2. AD – atenţie distributivă Praga, 16 minute;

3. AC – atenţie concentrată (probă de calcul şi baraj) – 5 minute;

4. MA-V – memorie auditiv-verbală, variantă proprie, 7 minute;

5. AVG – aptitudini verbale generale cu subtestele sale (AVG1 – sinonime – 2 minute, AVG2 – terminaţii – 10 minute, AVG3 – asamblare logică a frazei – 8 minute, AVG4

– analiză proverbe – 10 minute, AVG5 – decodare limbă străină – 10 minute, AVG6 – analiză eseuri – 10 minute).

6. RICC – rezistenţă la interferenţa cuvânt-culoare, testul de rezistenţă la stres, STROOP – 16 minute;

7. RSI – rezistenţă la stresul informaţional, tradus şi adaptat de psihologul român M. Toma, după W.Bernard şi I. Leopold (1988) 5 minute;

8. IP – intuiţie psihologică, tradus şi adaptat de psihologul român P. Popescu, 20 minute;

9. ASOV – testul asociativ-verbal, aplicare în variantă individuală, pentru obţinerea a 3 indicatori: spontaneitatea reacţiei verbale (SRV), constanţa reacţiei verbale (CRV), memoria imediată a asocierii (MIA), după psihologul român V. Ceauşu, 30 minute;

12 probe de personalitate:

1. FPI –forma G– chestionarul multifazic Freiburg, după Fahemberg, Sely şi Hampel, 212 itemi, cu 12 scale: nervozitatea (N1), agresivitatea (A2), depresivitatea(D3), emoţionalitatea (E4), sociabilitatea (S5), calmitatea (C6), tendinţa de dominare (TD7), inhibiţia (I8) , firea deschisă (FD9), extraversia (E10), labilitatea emoţională (L11), masculinitatea (M12) ; aplicare 30 minute.

2. 14PF – chestionar multifazic cu 14 scale, 173 itemi, adaptat de noi din limba rusă după Melnikov şi Iampolski (1985) şi vizează următorii factori: nevrotismul (N1), psihotismul (P2), depresia (D3), conştiinciozitatea (C4), impulsivitatea (Im5), activismul general (A6), timiditatea (Ti7), sociabilitatea (S8), sensibilitatea estetică (Se9), feminitatea (Fe10), instabilitatea psihică (Ip.11), asocialitatea (As12), introversia (I13) şi senzitivitatea (Sz14);

3. T – chestionar de temperament tradus şi adaptat de noi, din limba rusă după Rusalov (1989), 105 itemi şi 9 scale: potenţialul energetic în activitatea (PEA), potenţialul energetic în comunicare (PEC), plasticitatea în activitate (PA), plasticitatea în comunicare (PC), tempoul în activitate (TA), tempoul în comunicare (TC), emoţionalitatea în activitate (EA), emoţionalitatea în comunicare (EC) şi

tendinţa spre minciună (L); aproximativ 20 minute aplicare;

4. IE – chestionar pentru internalism (I)/externalism (E) după Allan şi Potkey (iar aceştia după Rotter), conţine 25 itemi alternativi (a,b); 10 minute aplicare;

5. IE-CT – chestionar pentru internalism (I)/externalism (E) şi pentru rezistenţa la zvon (Zv), 56 itemi, adaptat de noi după psihologul român S. Chelcea;

6. CAR – chestionar caracterologic după G. Berger, 90 itemi şi 9 scale: emotivitatea (E), activitatea (A), secundaritatea (S), lărgimea conştiinţei (L); spiritul Marte (M), aviditatea (AV), interesele senzoriale (IS), tandreţea (TA) şi pasiunile intelectuale (PI); se aplică în aproximativ 15 minute;

7. TEQ – chestionar de percepţie a experienţei temporale, conţine 80 itemi, adaptat în România de psihologul V. Preda (1978); diagnostichează factorii: rigiditate (1R), flexibilitate (1F), discontinuitate (2D), continuitate (2C), amânare (3A), programare (3P), inconstanţă (4I), stabilitate (4S); timp de aplicare aproximativ 20 minute;

8. MBTI – indicatorul tipologic de preferinţe MayerBriggs, forma G, 126 itemi, tradus şi adaptat de noi din limba engleză după manualul autorilor; conţine scale pentru tipurile: introvert (I), extravert (E), senzorial (S), intuitiv (N), afectiv (F), cerebral (T), perceptiv (P) şi planificat (J); prin combinaţia acestora rezultă 16 tipuri de personalitate (stiluri cognitive); poate fi aplicat colectiv în 25 minute;

9. LBA – testul de analiză a comportamentului de lider, tradus şi adaptat de noi după autori americani K. Blanchard, R. Hambleton, D. Forsyth, D. Zigarmi (1991), conţine 20 situaţii-problemă şi furnizează informaţii despre preferinţa pentru 4 stiluri de conducere: înalt directiv şi slab suportiv (S1); slab directiv şi înalt suportiv (S2), înalt directiv şi înalt suportiv (S3), slab directiv şi slab suportiv (S4); 2 indicatori sunt sintetici şi urmăresc: eficienţa (Efs) şi – flexibilitatea stilului (Fxs): se aplică în 25 minute;

10. L.O. — testul situaţional de loialitate (L)/onestitate (O)cu aplicare colectivă şi condiţii standard pentru „provocarea” dispoziţiei comportamentale spre nesinceritate şi „înşelăciune”; aplicare 25 minute;

11. R – testul proiectiv de rezistenţă la frustrare adaptat şi formalizat de noi pentru aplicare colectivă după Rosenzweig, conţine 24 planşe cu răspunsuri la alegere; aplicare în timp mediu de 20 minute; se obţin scoruri pentru următorii 7 indicatori: indicele de conformitate cu grupul (G.C.R.), reacţia extrapunitivă (E), intrapunitivă (I), punitivă (M), dominanţa obstacolului (OD), mecanismele de apărare a eului (ED), persistenţa trebuinţei (NP);

12. Fişa anamnestică şi interviul psihologic explorează datele biografice pentru a fi interpretate calitativ în funcţie de datele psihometrice.

În cadrul cercetării de validare a tuturor informaţiilor test şi nontest am utilizat următoarele date criteriu:

1. **aprecierea prin note de către instructori militari** la principalele categorii de pregătire de specialitate cât şi mediile generale de absolvire a cursului, în total 7 indicatori (***aprecierea supervizorilor***);
2. **indicatorii testului standardizat INTER – IC,** 20 criterii şi 80 indicatori (***autoapreciere şi apreciere egali***);
3. **indicatorii testului sociometric standardizat** – **SOCIO,** 12 indicatori (***apreciere egali, percepţie interpersonală***);
4. **aprecierea prin note de către psiholog** pentru **nivelul pregătirii psihologice, 3 indicatori** (***apreciere expert***).

Întrucât grupurile clasă conţin sub 30 ofiţeri cursanţi, intercorelaţiile au fost efectuate utilizând metoda Spearman, corelaţia prin rang sau corelaţia dintre clasificări (clasamente).

Au fost reţinuţi numai indicii de validitate la prag de risc de p« 0,05.

IPOTEZE

I1. *Evaluarea şi asistenţa psihologică la cursurile de pregătire specială a ofiţerilor poate avea nu numai rol formativ, ci şi diagnostic şi predictiv, privind reuşita în procesul de pregătire şi în conduita interpersonală a absolvenţilor, cu condiţia să se multiplice dovezile de validitate ale testelor de aptitudini şi de personaliate utilizate în cadrul acesteia;*

I2. Creşterea validităţii indicatorilor test utilizaţi în evaluarea psihologică a ofiţerilor care urmează astfel de cursuri intensive speciale este posibilă prin rezolvarea problemei criteriilor reuşitei. Aceasta se poate realiza prin standardizarea unor metode şi procedee de investigare a relaţiilor interpersonale de grup (testul de interapreciere egali – INTER şi testul sociometric – SOCIO) precum şi prin utilizarea, în forme variate, a indicatorilor parţiali şi globali de apreciere în pregătire de către instructori şi experţi (aprecierea supervizorilor);

I3.În cadrul cursurilor de pregătire specială a ofiţerilor este posibilă creşterea numărului şi a intensităţii dovezilor de validitate a testelor de personalitate în raport cu testele de aptitudini şi, în consecinţă, creşterea valorii predictive a evaluării psihologice, atât în selecţia pentru astfel de cursuri, cât şi în promovarea ulterioară.

REZULTATE ŞI DISCUŢII

Calculele de intercorelaţie simplă, liniară (metoda corelaţiei prin rang, Spearman) dintre cei 59 de indicatori-test (furnizaţi de 20 teste de aptitudini şi de personalitate aplicate) şi cei 124 indicatori-criteriu (104 furnizaţi de INTER – IC, 12 de SOCIO şi 8 de notele de apreciere instructori) au condus la validarea a 54 indicatori-test, la un p«0,05. Cercetarea s-a efectuat cu aceleaşi metode de psihodiagnoză şi de culegere a datelor criteriu pe 2 serii de cursanţi, în 2 ani succesivi (2000 şi 2001) totalizând un lot de 42 subiecţi. Coeficienţii de valididate relativi la criteriu ai bateriei de teste de psihodiagnoză utilizate s-au înscris în plaja r = 0,42 – 0,76. Coeficienţii de intercorelaţie între indicatorii-criteriu au urcat uneori,

până la valoarea de r = 0,90 (dovedind, în această situaţie, o înaltă validitate de construct între unele criterii externe). Numărul maxim de ancore-criteriu (coeficienţii de corelaţie semnificativi statistic) pentru un indicator-test ajunge la cifra 6 (scorul la testul de aptitudini verbale generale – AVG-T, scorul la scala de minciună – L, a chestionarului de temperament – T). De asemenea, numărul maxim de indicatori-test validaţi de unul şi acelaşi indicator-criteriu (nivelul aptitudinilor operative) ajunge la cifra 10 (dintre care 9 indicatori-test sunt determinaţi prin teste de personalitate), după cum se poate constata în tabelul 1.

TABELUL 1

CORELATELE-TEST SAU PREDICTORII INDICATORULUI-CRITERIU

NIVELUL APTITUDINILOR OPERATIVE

NR. CRT.	*CORELATELE – TEST PREDICTORII*	*SIMBOLUL TESTULUI ŞI PREDICTORULUI*
1	STILUL DECIZIONAL AFECTIV	*M.B.T.I. – F*
2	TIMIDITATEA	14 P.F. – Ti 7
3	STILUL DECIZIONAL LOGIC	*M.B.T.I. - T*
4	INTERNALISMUL	I.E. - I
5	EFICIENŢA STILULUI COMPORTAMENTAL	*L.B.A. – Ef.S.*
6	TENDINŢA DE DOMINARE	*F.P.I. – T.D.7*
7	LOIALITATEA ŞI ONESTITATEA	*LO*
8	APTITUDINEA DE ANALIZĂ ESEURI	*A.V.G. 6*
9	PLASTICITATEA ÎN	*T – P.A.*

	ACTIVITATE	
10	SPIRITUL MARTE	*C.A.R. – M.A.*

TESTELE DE APTITUDINI

Din totalul de 19 indicatori furnizaţi de cele 9 teste de aptitudini s-au validat 15 indicatori-test, corelând semnificativ cu 26 de indicatori-criteriu (23 – INTER – IC, 2 – note de apreciere – instructori, 1 – SOCIO). Coeficienţii de validitate s-au înscris într-o plajă de r = 0,44 – 0,66, iar procentul indicatorilor validaţi în raport cu numărul celor verificaţi a fost de aproximativ 70% . În tabelul 2 sunt prezentaţi cei mai puternici 8 predictori ai testelor de aptitudini în raport cu indicatorii-criteriu soft ai reuşitei, utilizaţi de noi în cadrul evaluării şi asistenţei psihologice la cursul postuniversitar de pregătire specială.

TABELUL 2

TESTELE DE APTITUDINI ŞI CORELATELE LOR CRITERIU (N=42)

Nr. crt.	Testul / indicatorul test simbol	Atributele de personalitate	r	p
1	***M.A.V.***	memorie auditiv-verbală	**0,66** **0,50**	**.00** **.05**
2	***R.I.C.C. STROOP***	rezistenţa la interferenţa cuvânt-culoare	**0,62**	**.00**
3	***A.V.G. – T***	aptitudinile verbale generale – scorul global	**0,61** **0,60**	**.00** **.00**

			0,52	**.02**
4	***I. Psih.***	intuiţie psihologică	**0,59** **0,53**	**.01** **.02**
5	***A.D.***	atenţia distributivă	**0,55** **0,53** **0,51**	**.02** **.02** **.02**
6	***I.G. – T***	inteligenţa generală – scorul global	**0,52** **0,46**	**.02** **.02**
7	***ASOV-SRV***	spontaneitatea asocieri verbale	**0,50**	**.05**
8	***A.V.G. - 6***	capacitatea de analiză eseuri	**0,44**	**.05**

Constructele care au stat la baza măsurării variabilelor-criteriu, evaluarea, autoevaluarea şi interevaluarea conduitei şi a performanţelor şcolare în context interpersonal specific – explică, după opinia noastră, valoarea ridicată r » 0,40 a coeficienţilor de corelaţie dintre rezultatele testelor de aptitudini şi indicatorii comportamentali observabili la această categorie de ofiţeri cursanţi. Metodele şi procedeele soft de obţinere a datelor-criteriu se raportează la comportamente complexe, „contaminate" de factori atitudinali, ca dimensiuni sintetice ale conduitei şi personalităţii. În grupurile militare din unităţile speciale, rolul factorilor de personalitate pare să fie tot mai accentuat în performarea conduite profesionale şi interpersonale.

TESTELE DE PERSONALITATE

Din totalul de 40 de indicatori obţinuţi cu ajutorul a 11 teste de personalitate s-au validat 39 acoperind un număr de 84 de indicatori-criteriu (65 indicatori INTER-IC, 11 indicatori de apreciere instructori şi 8 indicatori SOCIO). Coeficienţii de validitate se înscriu într-o plajă de r =0,42 – 0,76 ceea ce denotă o creştere atât a numărului acestora cât şi a intensităţii lor în comparaţie cu indicatorii testelor de aptitudini. În cercetarea noastră s-au validat 90 % din indicatorii testelor de personalitate din totalul celor verificaţi cu criteriile externe stabilite, ceea ce înseamnă o creştere cu 20 % în comparaţie cu validitatea testelor de aptitudini.

Acest fapt surprinde, avându-se în vedere constatarea că, în general, comportamentul aceleiaşi persoane variază de la o situaţie la alta, conducând pe unii autori la concluzia că valoarea coeficientului de validitate al testelor de personalitate, administrate în scopul predicţiei unei acţiuni, nu poate fi mai mare decât 0,40 (Funder, 1983).

În tabelul 3 prezentăm cei mai puternici 13 predictori

(r » 0,50) ai testelor de personalitate în raport cu indicatorii – criteriu utilizaţi în cadrul evaluării şi asistenţei psihologice a ofiţerilor cursanţi.

TABELUL 3

TESTELE DE PERSONALITATE ŞI CORELATELE LOR CRITERII

(N = 42)

Nr. crt	*Testul / indicatorul test simbol*	*Atributele de personalitate*	*r*	*p*	*et oc*
1	T-P.E.A.	potenţialul energetic în activitate	*0,76*	*.001*	TH
			0,73	*.001*	TH
2	T.E.Q.-II C	continuitatea în planificarea activităţii	*-0,67*	*.001*	CH
			-0,56	*.01*	TH
3	T-L	tendinţa spre minciună	*0,67*	*.001*	TH
4	T.E.Q. – II D	discontinuitatea în planificarea activităţii	*0,63*	*.005*	RE ST OH
			0,57	*.01*	TH
5	T-T.A.	tempoul în	*0,*	*.0*	

		activitate	*62*	*05*	TH
6	M.B. T.I.- F	stilul decizional afectiv	***-0,60***	***.005***	TH
7	L.B. A.-S1	stilul de conducere înalt directiv, slab suportiv	*-055*	*.01*	RE ST OI
			-054	*.02*	RE ST OI
8	I.E.-I	internalismul	*0,53*	*.02*	TH
9	L.B. A- S3	stilul de conducere înalt directiv, inalt suportiv	*0,52*	*.02*	RE ST OI
10	T.E.Q .-III A	amânarea	*-0,52*	*.02*	CI
11	I.E.-C.T.-Zv.	capacitatea de rezistenţă la zvon	*0,52*	*.02*	RE ST OI
12	T.E.Q .- I F	flexibilitatea	*0,50*	*.02*	CI

12	R-M	reacţia impunitivă la frustrare	*0,50*	*.02*	CI

Din tabelul de mai sus se poate constata valoarea ridicată a coeficienţilor de valididate dintre cele 13 trăsături de personalitate, diagnosticate cu ajutorul a 6 teste de tip chestionar (T, T.E.Q., I.E. , I.E.-C.T., M.B.T.I. şi L.B.A.) şi a unui test proiectiv (R – Rosenzweig) şi valorile individuale de tip criteriu, obţinute prin aplicarea testelor standardizate de interapreciere egali (INTER-IC) şi sociometric (SOCIO), şi aprecierile instructorilor (media la lucrarea de absolvire, media generală de absolvire).

Ofiţerii care se autodescriu la chestionarul de temperament (T) ca având *un potenţial energetic în activitate mare***,** înregistrează un grad ridicat al disonanţei interaprecierilor la criteriile DIPLOMAT (r = 0,76) şi DISCIPLINAT (r = 0,73) şi tind să fie controversaţi în cadrul interaprecierilor de grup la aceste criterii. De asemenea, cei care se autodescriu la chestionarul de percepţie a timpului – T.E.Q. ca *având sentimentul continuităţii în planificarea activităţii***,** întrunesc un număr mic de alegeri pozitive în colectiv prin testul sociometric (SOCIO pentru r = – 0,67) şi primesc note scăzute la criteriul AGREABILITATE la testul de interapreciere egali (INTER – IC pentru r = – 0,56). De asemenea, cei care se autodescriu la acelaşi test ca având un sentiment al *discontinuităţii în planificarea activităţii* foarte probabil că au şanse ridicate să primească note mari în aprecierea lor de către instructori (comisie) a lucrării de absolvire a cursului (r = 0,63) şi notă mare în aprecierilor colegilor la criteriul CREATIV (r = 0,57). Note mari în autoapreciere la criteriul CREATIV tind să-şi atribuie şi ofiţerii care înregistrează un scor mare la scala de minciună a chestionarului de temperament – T (r = 0,67). La acelaşi chestionar de temperament, cursanţii care se autodescriu ca având un tempou înalt al activităţii tind să se supraestimeze la criteriul APTITUDINI FIZICE prin testul

de interapreciere egali (INTER – IC r = 0,62). Cine obţine un scor ridicat la schestionarul de internalism – externalism (I.E. — I) foarte probabil că este perceput şi va fi apreciat cu note mari la criteriul CURAJOS (r = 0,53). Cursanţii care se autodescriu ca având un stil decizional preponderent afectiv (M.B.T.I.), foarte probabil că vor fi depunctaţi la testul de interapreciere la criteriul APTITUDINI OPERATIVE (r = – 0,60). Cei care la testul de analiză a stilului comportamental (L.B.A.) dau răspunsuri care-i încadrează în STILUL DE CONDUCERE INALT DIRECTIV şi SLAB SUPORTIV (S1 – autoritarii) tind să primească din partea instructorilor note mici atât la lucrarea de absolvire (r = – 0,55) cât şi la celelalte discipline care intră în media generală de absolvire a cursului (r = – 0,54). Dimpotrivă cei care la acelaşi test se încadrează în STILUL DE CONDUCERE ÎNALT DIRECTIV şi ÎNALT SUPORTIV (L.B.A. – S 3) tind să primească din partea instructorilor note mari la lucrarea de absolvire (r = 0,52). Punctajul ridicat la factorul AMÂNARE – (T.E.Q. — III A) antrenează un nivel scăzut *al statutului sociometric* obţinut de cursant la testul sociometric – SOCIO (r = – 0,52). Subiecţii cu scor ridicat la scala de *rezistenţă la zvon* a chestionarului I.E. — C.T. — foarte probabil vor primi note mari de la instructor şi, ca atare, obţin o medie generală de absolvire mare (r = 0,52). Scor mare la *scala flexibilitate (*T.E.Q.) atrage după sine un nivel ridcat al STATUTULUI SOCIOMETRIC (r = 0,50). Şi, în sfârşit ofiţerii cursanţi care sunt diagnosticaţi prin testul proiectiv (R – Rosenzweig) *cu reacţie impunitivă* de toleranţă la frustrare, foarte probabil că vor înregistra un statut de prestigiu înalt, obţinut cu ajutorul testului sociometric (SOCIO) r = 0,50.

CONCLUZII

Constatările efectuate permit următoarele concluzii:

1. Dovezile de validitate a unor indicatori ai evaluării şi asistenţei psihologice în cadrul cursului postuniversitar de pregătire specială a ofiţerilor

dezvăluie şi îmbogăţeşte lista acelor atribute psihice ale profilului de personalitate optimal care fac obiectul examenului psihologic de selecţie a militarilor pentru misiuni speciale de tip informativ-operativ. Se confirmă în felul acesta prima ipoteză pe care am avut-o în vedere în cadrul cercetării.

2. Spre deosebire de valoarea predictivă redusă a chestionarelor şi a testelor de personalitate constate de unii autori (coeficienţii de corelaţie care nu depăşesc valoarea de 0,40) noi am descoperit *corelaţii puternic semnificative* într-o plajă de la r = 0,42 până la r = 0,76. O explicaţie posibilă ar putea fi faptul că s-a îmbunătăţit modul de constituire a datelor criteriu, pe de o parte şi am identificat şi adoptat testele de personalitate adecvate pentru scopul urmărit pe de altă parte (ipoteza 2).
3. Rezultatele testelor standardizate de investigare a relaţiilor interpersonale de grup (testul sociometric – SOCIO şi testul de interapreicere egali – INTER – IC – în variantele proprii, originale de aplicare şi prelucrare a datelor) au rezolvat nu numai problema complexă a reuşitei în procesul de pregătire intensivă, specifică a ofiţerilor cu misiuni speciale dar, la rândul lor, pot constitui *predictori puternici ai reuşitei profesionale în activitatea operativ informativă din armată* (fapt ce confirmă ipoteza nr. 3).
4. Concluziile evaluării şi asistenţei psihologice în cadrul cursurilor postuniversitare de pregătire a ofiţerilor, împreună cu mediile generale de absolvire, pot reprezenta, în opinia noastră **cei mai buni predictori** (până în prezent) *în selecţia şi promovarea acestora pentru misiunile speciale de tip informativ-operativ*.
5. Este nevoie de studii suplimentare de validare (de contravalidare) a bateriilor de teste folosite în

selecţia ofiţerilor pentru cursurile şi misiunile speciale, întrucât astfel de cursuri se efectuează pe grupuri mici (până la 25 de participanţi); noi am întreprins cercetarea doar pe două serii de cursanţi (N = 42); pentru calcularea coeficienţilor ecuaţiei de regresie multiplă eşantionul de subiecţi trebuie mărit prin cumulare, aplicându-se bateria de teste în aceleaşi condiţii standard, pe mai multe serii de cursanţi.

3.9. DOVEZI ALE VALIDITĂŢII PREDICTIVE A „BATERIEI DE SELECŢIE" ÎN RAPORT CU CRITERIUL GLOBAL DE APRECIERE PRIN METODA EXPERŢILOR, PRIVIND REUŞITA ÎN ACTIVITATEA LA POSTURILE DE ATAŞAŢI AI APĂRĂRII (ADJUNCŢI ŞI SECRETARI)

3.9.1. INTRODUCERE

Îndeplinirea misiunilor de mare răspundere specifice celor care încadrează birourile de ataşaţi ai apărării în cadrul misiunilor diplomatice româneşti în străinătate angajează din partea instituţiei noastre militare o serie de activităţi complexe pe linia evaluării şi selecţionării după calităţile psiho-aptitudinale şi de personalitate a ofiţerilor care vor îndeplini astfel de misiuni deosebit de solicitante.

Încă dinainte de anii '90 se aplică şi în armata noastră teste psihologice de inteligenţă şi de personalitate în cadrul procesului de evaluare şi selecţionare a ofiţerilor pentru ocuparea posturilor vacante de ataşaţi ai apărării (ataşaţi, adjuncţi şi secretari).

Pe lângă selecţionarea administrativă (condiţii de vârstă, pregătire militară şi de specialitate, apreciere superioară în serviciu, condiţie familială, evaluarea unor factori de risc), expertiza medicală şi psihologică, se organizează şi desfăşoară un examen de cunoştinţe militare şi de specialitate, examen de stăpânire a uneia sau două limbi străine, după care se stabileşte cine sunt aceia

care vor reprezenta armata noastră în cadrul misiunilor diplomatice în exterior, de regulă, pentru o perioadă de 3 sau 4 ani, în funcţie de clima şi zona geografică în care se află postul.

Selecţionarea prin concurs a ofiţerilor pentru ocuparea posturilor de ataşaţi ai apărării este completată de parcurgerea unui program intens de pregătire de cel puţin 45 de zile înainte de trimiterea la post a ofiţerilor selecţionaţi.

În cea mai mare măsură evoluţia la post a celor selecţionaţi depinde de cât de bine au fost evaluate calităţile lor psihice şi de personalitate, pregătirea pentru misiune şi de ce suport familial dispune fiecare pe întreaga perioadă a executării misiunii (aici disfuncţiile conjugale şi familiale au o pondere semnificativă în reducerea randamentului ofiţerului la post).

Pentru stabilirea valorii unei „baterii de selecţie" criteriul cel mai important în alegerea testelor componente îl constituie validitatea acestora relativă la indicatorii – criteriu ai reuşitei în activitatea şcolară sau profesională de un anumit tip. Întrucât reuşita într-o activitate şcolar – profesională complexă este adesea multidimensională este foarte dificil de sintetizat într-un indicator global valoarea unui specialist. Cu toate acestea este necesară validarea unei „baterii de selecţie" complexă pe baza unui singur indicator valoric al profesionistului studiat.

Întrucât din anii '92 până în prezent ('99) participăm la examinarea psihologică a celor care sunt selecţionaţi să ocupe posturile de ataşaţi ai armatei noastre în misiunile diplomatice permanente executate în exterior, dorim să supunem bateria de teste utilizată în acest scop, la un studiu de validitate predictivă folosind drept date – criteriu, rezultatele aplicării *„fişei standardizate de evaluare în 10 trepte"* cu ajutorul a 3 experţi, factori de conducere care, presupunem că au cunoscut toţi ofiţerii ce au îndeplinit misiuni în această perioadă de timp. După cunoştinţa noastră un astfel de studiu, până în prezent, în armata noastră nu s-a mai efectuat.

3.9.2. OBIECT ŞI METODE

Cercetarea a fost efectuată asupra unui lot de 43 ofiţeri care au îndeplinit sau îndeplinesc funcţii de ataşaţi, adjuncţi şi secretari în perioada 1992 – 1999.

Examenul psihologic la această categorie de cadre militare cu atribuţii şi misiuni deosebite se desfăşoară, de regulă, pe durata a două zile: în prima zi 5–6 ore examenul scris colectiv la care se aplică teste creion – hârtie de aptitudini şi de personalitate, iar a doua zi – examenul individual pe o durată de o oră, o oră şi 30 de minute cu fiecare candidat, în care se aplică probe care furnizează informaţii – test sau nontest numai în regim individual.

Bateria de teste este comună pentru ataşaţi, adjuncţi şi secretari şi a fost etalonată şi standardizată pentru această categorie de ofiţeri (vârsta variază între 27 – 51 ani; toţi ofiţerii din lot au studii superioare militare sau civile).

Au fost supuse analizei de corelaţie liniară directă, simplă şi multiplă cu indicatorul – criteriu global (nota dată de experţi) – un număr de 14 teste dintre care 7 de aptitudini şi performanţe intelectuale generale şi specifice şi 7 teste de personalitate.

Am utilizat în această cercetare numai testele care au furnizat date cuantificabile ale căror scoruri au fost transformate în note distributive T. Tot în nota T au fost transformate şi notele acordate de către cei 3 evaluatori prin utilizarea scalei standardizate de evaluare în 10 trepte de ierarhizare a valorii profesionale de ansamblu.

S-a obţinut o notă T a valorii profesionale pentru fiecare ofiţer evaluat de la fiecare din cei 3 evaluatori, dar şi o notă T pentru fiecare ofiţer, reprezentând media notelor primite de la toţi cei 3 experţi.

Corelaţia liniară directă dintre notele acordate de către cei 3 evaluatori a fost prezentată la pagina 169 a lucrării.

Menţionăm că fiecare dintre cei 3 evaluatori au experienţă şi responsabilitate în cunoaşterea şi aprecierea

ofiţerilor de la posturile de ataşaţi (adjuncţi şi secretari) de cel puţin 4 ani, precum şi o experienţă la post de cel puţin un „mandat” fiecare. De asemenea, aceştia au o vechime în domeniul informaţiilor de cel puţin 20 de ani.

3.9.3. CONCLUZII ŞI REZULTATE

Aşa cum a rezultat din secţiunea 3.1.3. de la pagina 169 „scala standardizată de apreciere a valorii profesionale (în 10 trepte de ierarhizare) s-a dovedit fidelă, prin aplicarea ei independentă celor 3 experţi, pentru notarea unui număr de 43 ofiţeri (ataşaţi, adjuncţi şi secretari). Coeficienţii de corelaţie între cele 3 clasamente şi clasamentul mediu (obţinut prin integrarea celor 3) au valorile 0,94 pentru expertul 1, 0,88 pentru expertul 2 şi 0,72 (la limita acceptabilităţii) pentru expertul 3. De altfel, coeficientul de corelaţie liniară, directă dintre clasamentele (corelaţie prin rang Spearman) expertului 1 şi expertului 2 este singurul acceptabil (0,76) pentru un coeficient de fidelitate, ceea ce exprimă faptul că scala standardizată de evaluare a valorii profesionale în 10 trepte este capabilă să unifice 2 puncte de vedere independent exprimate referitoare la aceiaşi subiecţi.

Coeficienţii de corelaţie liniară, directă, simplă şi multiplă (corelaţia simplă prin metoda moment – produs a lui Pearson) pentru a valida scorurile bateriei iniţiale de teste în raport cu clasamentul integrat al celor 3 experţi, precum şi în raport cu clasamentul fiecăruia dintre aceştia, a trebuit să satisfacă un prag minim de semnificaţie de 0,05.

Prezentăm în continuare conform metodologiei statistice utilizate până la acest punct al cercetării, tabelele cu corelatele psihice validate sau invalidate cu ajutorul scalei standardizate de evaluare în 10 trepte aplicate cu ajutorul celor 3 experţi.

TABELUL 1

CORELATELE – TEST ALE REUŞITEI LA POST A OFIŢERILOR – DIPLOMAŢI ÎN RAPORT CU

APRECIEREA EXPERTULUI 1
N = 42 R = 0,58 R2 = 0,34 p = .02 (2% risc)

Nr. crt.	*Variabila predictor*	*Testul chestionarul*	*Subtestul scala*	*r*
1.	Aptitudinile verbale generale	AVG – T	-	0,38
2.	Discriminarea semantică – proverbe	AVG	AVG 4	0,38
3.	Rezistenţa la zvon	IE – CT	zv	0,36
4.	Inteligenţa generală	IG – T	-	0,33
5.	Extraversiunea	F.P.I.	E.	-0,31
6.	Sociabilitatea	F.P.I.	S 5	-0,30
7.	Emoţionalitatea în comunicare	T	E. C.	-0,28
C O N S T A N T A K = 27,701				

TABELUL 2
CORELATELE – TEST ALE REUŞITEI LA POST A OFIŢERILOR – DIPLOMAŢI ÎN RAPORT CU APRECIEREA EXPERTULUI 2
N = 43 R = 0,52 R2 = 0,27 p = .01 (1% risc)

Nr. crt.	*Variabila predictor*	*Testul chestionarul*	*Subtestul scala*	*r*
1.	Aptitudinile verbale generale	AVG	-	0,36

2.	Emoţionalitatea în comunicare	T	E. C.	-0,35
3.	Discriminarea semantică – proverbe	AVG	A VG4	0,32
4.	Rezistenţa la zvon	IE – CT	zv	0,30
C O N S T A N T A K = 30,917				

TABELUL 3
CORELATELE – TEST ALE REUŞITEI LA POST A OFIŢERILOR – DIPLOMAŢI ÎN RAPORT CU APRECIEREA EXPERTULUI 3
N = 43 R = 0,164 R2 = 0,027 p = .05 nesemnificativ

Nr. crt.	*Variabila predictor*	*Testul chestionarul*	*Subtestul scala*	*r*
1.	Rezistenţa la zvon	IE – CT	zv	0,36
2.	Firea deschisă	F.P.I.	F. D.9	0,29
C O N S T A N T A K = 40,402				

TABELUL 4
CORELATELE – TEST ALE REUŞITEI LA POST A OFIŢERILOR – DIPLOMAŢI ÎN RAPORT CU APRECIEREA CELOR 3 EXPERŢI LA UN LOC
N = 43 R = 0,54 R2 = 0,29 p = 0,4 (4% risc)

Nr. crt.	*Variabila predictor*	*Testul chestionarul*	*Subtestul scala*	*r*
1.	Rezistenţa la	IE –	zv	0,

	zvon	CT		39
2.	Emoţionalitatea în comunicare	T	E. C.	-0,39
3.	Aptitudinile verbale generale	AVG	-	0,34
4.	Extraversiunea	F.P.I.	E.	0,32
5.	Discriminarea semantică – proverbe	AVG	AVG 4	0,30
6.	Sociabilitatea	F.P.I.	S 5	-0,28
C O N S T A N T A K = 44,875				

Din analiza celor 4 tabele de corelaţie liniară, simplă şi multiplă rezultă următoarele concluzii:

1. *Rezistenţa la zvon* este singura variabilă predictor care are legătură cu aprecierea valorii profesionale făcută de către toţi cei 3 experţi (factori de conducere) ai activităţii de reprezentare militară în cadrul misiunilor din exterior. Aceasta corelează semnificativ şi cu evaluările făcute de expertul 3, ale cărui aprecieri de ansamblu, nu sunt determinate semnificativ de variabilele psihice diagnosticate de bateria de teste a examenului psihologic de selecţie iniţială a ofiţerilor pentru posturile de reprezentare diplomatică a armatei noastre în exterior; rezultă că diplomatul militar trebuie să fie în primul rând circumspect cu tratarea informaţiei (162).

2. Aprecierile experţilor 1 şi 2, determinate semnificativ de aptitudinile şi calităţile psihice diagnosticate de bateria de teste a examenului psihologic de selecţie sunt unanime în privinţa a 3 variabile – *psihoindividuale: să nu înregistreze scoruri mari la scala de emoţionalitate în comunicare*, în schimb acestea să fie cât mai mari la testul de *aptitudini verbale generale* şi, în special, la subtestul privind capacitatea de *discriminare semantică a proverbelor*.

3. În aprecierile expertului 1 (cu cele mai multe confirmări legate de scorurile – test ale examenului

psihologic, în număr de 7) scorul la *testul de inteligenţă generală* capătă relevanţă privind reuşita profesională a diplomatului militar.

4. Din tabelele 1 şi 4 rezultă o concluzie care conduce la reconsiderarea unei prejudecăţi: în diplomaţie *extraversiunea şi sociabilitatea* nu trebuie să fie dezvoltate în exces, cauzează conduitei diplomatice (contrar ideii cultivate în serviciu şi în procesul de pregătire); ofiţerul cu reprezentarea armatei noastre în exterior se cuvine să fie ponderat în comunicare şi măsurat în gesturi (mai degrabă ambivert, uneori introvert, decât foarte sociabil sau extravertit accentuat).

5. Din tabelul 3 mai rezultă că expertul 3 pune preţ unilateral pe o calitate a diplomatului militar, şi anume *„firea deschisă”,* diagnosticată în cadrul examenului psihologic, pe baza răspunsurilor la întrebările unei scale dintr-un chestionar de personalitate. Scorurile mari la această scală le obţin ofiţerii care se autodescriu, deschis, fără menajamente, autocritic.

6. O altă concluzie care se desprinde din această cercetare de validitate – predictivă pe baza unui indicatori – criteriu global, obţinut cu ajutorul scalei standardizate de apreciere în 10 trepte de ierarhizare a valorii profesionale la post a ofiţerilor diplomaţi, este faptul că, predicţia pe termen mai lung de 4 – 5 ani cu ajutorul testelor psihologice devine insuficient de precisă, întrucât este bazată pe un număr mic de teste şi variabile psihice şi de personalitate valide (în cazul bateriei noastre 5 teste şi 7 predictori).

7. Pe de altă parte, această cercetare mai pune în evidenţă lipsa în cadrul organizaţiei a unui sistem explicit de evaluare a reuşitei ofiţerilor la posturile de ataşaţi ai apărării (adjuncţi şi secretari), cât şi lipsa unei abordări, până în prezent a acestei probleme cu ajutorul instrumentelor psihodiagnostice: fără participarea psihologului ca specialist şi cercetător, dezvoltarea unui astfel de sistem de evaluare a reuşitei profesionale în domeniul diplomaţiei militare este astăzi de neconceput.

3.10. METODOLOGIA PSIHODIAGNOSTICĂ ŞI DE CONSILIERE PROFESIONALĂ UTILIZATĂ ÎN CADRUL EXAMINĂRII PERIODICE ŞI ÎN ASISTENŢA PSIHOLOGICĂ A PERSONALULUI MILITAR CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE

Consideraţii generale

Pentru ca o selecţie psihologică şi profesională să fie elaborată într-un sistem, aceasta trebuie să răspundă unui ansamblu de *principii care definesc paradigma adoptată*, şi anume:

1. *să fie actuală, să corespundă unei necesităţi practice şi să aibă un caracter ştiinţific;*

2. să abordeze sistemic personalitatea şi activitatea;

3. să facă predicţia pe termen scurt a evoluţiei personalităţii într-un domeniu de activitate profesională şi chiar diferenţial, pe compartimente, funcţii, posturi şi misiuni;

4. să dispună de un înalt grad de activism şi complexitate, transformându-se şi valorificându-se în activităţi de pregătire şi asistenţă psihologică;

5. să aibă un caracter dinamic şi longitudinal, adică să se prelungească în activităţi de control periodic, în selecţii şi repartizări succesive pe diferitele paliere ale realizării în carieră.

Având în vedere imperativele acestor principii se înţelege de ce niciun sistem de selecţie psihologică nu este perfect din punct de vedere metodologic şi organizatoric şi nu poate să-şi propună scopuri nelimitate de predicţie a reuşitei profesionale pe termen mai lung de câţiva ani. Cu toate acestea sistemele de selecţie profesională în forţele armate şi-au dovedit eficienţa în realizarea adaptării şi profesionalizării unor categorii de militari şi, îndeosebi, este unanim recunoscută necesitatea asigurării unui sistem de asistenţă psihologică la personalul militar cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale, prin

dezvoltarea unor servicii specializate în acest scop.

Pentru ca sistemul de selecţie să fie perfecţionat şi eficient, el trebuie să asigure asistenţă psihologică unei categorii expertizabile de personal pe toată cariera profesională a acesteia. Altfel spus selecţia unei categorii de personal (şi nu numai din punct de vedere al examenului psihologic, ci şi medical sau profesional) nu se încheie odată cu recrutarea candidaţilor pentru activitatea respectivă, ci se prelungeşte cu examenul şi controlul psihologic periodic, într-o permanentă urmărire şi monitorizare a evoluţiei stărilor şi calităţilor psihice pentru domeniul de activitate sau specialităţile profesionale în cauză, în care solicitările fizice şi psihice capătă o pondere din ce în ce mai mare (55).

Aşa cum a rezultat din studiul experimental de validare a „bateriei de selecţie” profilul de personalitate necesar – adică *psihograma acestei categorii de specialităţi* – se compune din ansambluri de însuşiri cu ponderi diferite pe fiecare palier al carierei stabilit prin scopul concret al evaluării şi selecţiei psihologice.

Această structură internă de personalitate are valoare prognostică la candidaţii pentru unităţile cu destinaţie specială şi poate fi sintetizată prin următoarele trăsături necesare:

1. anumite calităţi antropometrice şi abilităţi fizico – sportive peste nivelul mediu (T ł 55);

2. stabilitate psihoemoţională şi rezistenţă la anxietate şi stresuri peste nivelul mediu (T ł 55);

3. rezistenţă la frustrare cu lipsa reacţiei extrapunitive, peste medie (T ł 55);

4. activismul şi energia în activitate şi comunicare, depăşind nivelul mediu (T ł 55);

5. atitudinea internalistă de încredere şi sprijin pe propriile posibilităţi cu lipsa atitudinii externaliste privind destinul personal;

6. optimismul privind viitorul şi cariera militară cu motivaţia pozitivă pentru autoperfecţionarea şi autodepăşirea prin profesie;

7. flexibilitatea adaptativă în programarea activităţilor peste nivelul mediu (T ł 55);

8. eficienţa şi performanţele intelectuale la nivel mediu sau peste acest nivel, în funcţie de compartimentul, funcţia sau misiunea îndeplinită;

9. adaptarea socială şi realizarea prin conformism cel puţin la nivelul mediu (T ł 50);

10. capacitatea volitivă de mobilizare şi dirijare spre scop peste nivelul mediu (T ł 55);

11. toleranţa interpersonală şi realizarea prin independenţă la nivel mediu sau peste acest nivel în funcţie de solicitările funcţiei;

12. gândirea practică, operativă cel puţin la nivel mediu sau peste acest nivel în raport cu funcţia îndeplinită;

13. abilităţi superioare de autoexplorare, autocunoaştere, de comunicare şi relaţionare cu ceilalţi;

14. aptitudini manageriale în raport cu funcţia îndeplinită.

Examenul psihologic are drept scop verificarea fondului psiho-aptitudinal şi înlăturarea din rândurile candidaţilor, precum şi ale personalului angajat în unităţile speciale a persoanelor prezentând însuşiri psihice susceptibile a se repercuta negativ asupra performanţelor în situaţiile reale ale activităţii operativ – informative şi în inserţia lor socio-profesională.

Principalele obiective ale examenului psihologic sunt: *motivaţia de a face parte din categoria de cadre militare cu atribuţii şi sarcini deosebite (operativ – informative), fondul aptitudinal şi profilul personalităţii.* Acestea se subdivid în următoarele categorii de însuşiri psihice: dinamica neuropsihică (structura temperamentală), ciclul procesualizării informaţiilor (atenţie susţinută, inteligenţă verbală şi nonverbală, etc.), atitudinile stabile caracteriale, capacitatea de învăţare – adaptare, competenţa interpersonală şi de comunicare, aptitudinile manageriale.

Examenul psihologic face parte integrantă din selecţia profesională şi are caracter obligatoriu pentru

toate categoriile de cadre militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (structurile operativ – informative ale armatei).

Metodologia examenului psihologic

În cadrul examenului psihologic al cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale şi-au dovedit valoarea diagnostică şi prognostică următorul ansamblu de metode:

1. Metode cu aplicare colectivă a) – probe de performanţă, de procesualizare a informaţiei;

b) – chestionare şi teste vizând profilul personalităţii;

2. Metode cu aplicare individuală a) – probe individuale de performanţă şi de analiză a profilului personalităţii;

b) – probe psihofiziologice şi psihofizice (vizând abilităţile fizico – sportive);

c) – fişa anamnestică;

d) – convorbirea de prezentare (anamneza), în scopul analizei datelor social – biografice şi a impresiei generale.

În structura *examenului psihologic periodic* se mai includ metodele şi procedeele de culegere şi înregistrare a datelor despre conduita şi performanţele cadrelor militare la diferitele categorii de instruire, care provin din colectivele de apartenenţă ale acestora, prin următoarele modalităţi şi proceduri:

— observaţii asupra conduitei libere şi în timpul unor activităţi dirijate prin aplicarea de către psiholog a metodei participantului – observator şi consilier;

— aprecieri asupra activităţii şi aptitudinii profesionale a cadrului efectuate de instructori, organele de comandă, medicul unităţii, ofiţerul cu pregătirea fizică consemnate în fişe de apreciere anuale, scale standardizate de evaluare etc.;

— investigaţii psihologice în unitatea de apartenenţă, efectuate de specialiştii laboratorului de psihologie (îndeosebi prin teste colective creion – hârtie, testul de apreciere interpersonală şi testul sociometric).

Programul psihologic de evaluare şi expertizare a

personalului militar cu misiuni şi atribuţii deosebite din unităţile speciale va avea o structură relativ diferită în funcţie de situaţie:

a) selecţionarea pentru încadrarea în funcţiile vacante în unităţile şi compartimentele activităţii de informaţii;

b) selecţionarea pentru admiterea la cursurile de formare sau perfecţionare pentru funcţiile şi misiunile unităţilor speciale;

c) controlul periodic anual;

d) asistenţa şi pregătirea psihologică în cadrul cursurilor de specializare sau perfecţionare profesională;

e) trecerea dintr-un compartiment în altul în cadrul structurilor de informaţii sau promovarea în funcţii de comandă;

f) în cadrul concursurilor pentru ocuparea unor posturi vacante sau misiuni în exterior;

g) după manifestări de dezadaptare profesională sau situaţii speciale, la solicitarea organelor de comandă;

i) la solicitarea cadrului militar în cauză.

În raport cu cerinţele activităţii cadrelor din unităţile speciale, avizul de inaptitudine în cadrul examenului psihologic de selecţie se hotărăşte în comisia de expertiză (laboratorul de psihologie). În urma interpretării tuturor rezultatelor obţinute de un candidat examinat, acesta se înscrie în cel puţin una din situaţiile:

— *deficit aptitudinal (D.A.);*

— *structură psihică cu potenţial dezadaptativ (S.P.P.D.).*

Deficitul psihoaptitudinal în raport cu cerinţele activităţii profesionale la cadrele din unităţile speciale poate să fie:

— sub aspectul potenţialului psihofizic (aspect fizic necorespunzător după standardele antropometrice stabilite, aptitudini şi constituţie fizică deficienntă);

— sub aspectul motivaţiei (deficit de motivaţie pentru activitatea în cadrul trupelor speciale);

— sub aspectul potenţialului aptitudinal propriu-zis

(aptitudini intelectuale sub nivelul mediu, deficienţe ale atenţiei, memoriei, gândirii şi imaginaţiei);

— deficienţe ale profilului personalităţii (accentuări negative sau dizarmonice ale structurii psihice, cu potenţial dezadaptiv).

Deficitul psihoaptitudinal poate fi:

a) moderat şi b) accentuat.

a) Deficitul psihoaptitudinal moderat

Se consideră drept deficit psihoaptitudinal moderat situaţia când se întrunesc următoarele elemente, rezultate din examenul psihologic:

— plasarea uşor sub medie (N.T. « 45) a majorităţii indicatorilor reieşiţi din prelucrarea rezultatelor la probele de performanţă;

— plasarea sub medie (N.T. « 45) a indicilor prognostici referitori la performanţele în pregătirea teoretică de specialitate, în formarea deprinderilor practice, performanţele fizico – sportive şi integrarea în formele disciplinare specifice;

— deficienţe comportamentale despre care se apreciază că nu afectează în mod deosebit randamentul profesional;

— când se apreciază că deficienţele constatate – la candidaţi – privind unele trăsături (agresivitate şi autocontrol scăzut), pot fi compensate prin acţiunea altor însuşiri psihice, superior dezvoltate (inteligenţă, calităţi fizico – sportive, însuşiri caracteriale etc.) sau ca efect al exerciţiului şi al acumulării de experienţă (N.T. « 45);

— performanţe sub medie obţinute de cadrele militare cu atribuţii şi misiuni deosebite la probele nou introduse (în cazul în care acestea s-au dovedit valide şi informative) în examinarea psihologică, în cadrul acţiunii de perfecţionare a acesteia;

— decalaj mic, absent sau negativ între autoaprecierea posibilităţilor şi opinia colectivului profesional de apartenenţă.

La constatarea deficitului psihoaptitudinal moderat, avizul de aptitudine se va da prin aprecierea individuală,

ţinându-se seama şi de:

— rezultatele verificărilor efectuate în cadrul probelor fizico – sportive speciale (nivelul calităţilor şi pregătirii fizice, capacităţii de mobilizare a resurselor fizice, etc.) precum şi rezultatele investigaţiilor medicale (Neuropsihiatrice, O.R.L., Boli interne şi laboratorul de explorări funcţionale);

— rezultatele obţinute în activitatea profesională pe care o desfăşoară cadrele militare aflate în curs de pregătire şi formare în specialitatea respectivă sau în unităţile speciale unde sunt încadrate; aici trebuie valorificate toate datele consemnate în caracterizările profesionale şi de serviciu, rezultatele testelor de apreciere interpersonală şi sociometrice aplicate în colectivele profesionale (de aceeaşi specialitate).

La promovarea în funcţie a cadrelor militare din unităţile speciale nu trebuie să lipsească din bateria de probe psihologice – testele de personalitate, de aptitudini manageriale şi investigaţia psiho–socială în colective profesionale de apartenenţă, pentru a aprofunda cunoaşterea personalităţii acestora cu date de înaltă valoare prognostică privind cariera lor profesională ulterioară.

b) Deficitul psihoaptitudinal accentuat

Se referă la o structură psihică inferioară cerinţelor activităţii desfăşurate în cadrul unităţilor speciale, respectiv se plasează mult sub nivelul mediu (N.T. « 40) al lotului de referinţă, la a căror diagnosticare se întrunesc următoarele elemente:

— performanţe slabe la probele aplicate:

— nivelul scăzut al indicilor prognostici referitori la pregătirea teoretică de specialitate, pregătirea practică, performanţele fizico – sportive, spiritul de disciplină operativă şi la alte criterii profesionale de bază;

— deficienţe comportamentale observate în timpul examinărilor sau semnalate ca apărând în activitatea profesională, în viaţa socială şi de familie, etc.;

— decalaj mare între nivelurile autoaprecierii şi

opinia colectivului privind condiţia şi performanţele în pregătirea generală şi de specialitate;

— deficienţe de integrare în relaţiile interpersonale din colectivul profesional denotând carenţe caracteriale şi comportamentale;

— lipsa posibilităţilor de compensare prin alte atribute psihice, antrenament sau acumulare de experienţă.

Deficitul psihoaptitudinal accentuat împiedică sau întârzie mult adaptarea socio-profesională. De aceea, la toate categoriile de candidaţi pentru specialităţile din unităţile de cercetare şi informaţii militare la care se constată asemenea deficienţe se aplică *avizul de inaptitudine* (necorespunzător). Astfel, prin intermediul selecţiei se împiedică accesul acelor cadre militare cu deficit aptitudinal accentuat să fie încadrate în unităţile speciale, contribuind astfel la creşterea calităţii şi măiestriei profesionale a factorului uman din aceste specialităţi militare de elită.

Datorită caracterului solicitant al categoriilor de instruire teoretică şi practică care sunt incluse în pregătirea de specialitate încă din timp de pace, a antrenamentelor epuizante de obişnuire şi înfruntare a situaţiilor de risc, care solicită la maxim fizic şi emoţional individul, în activitatea profesională a acestei categorii de cadre militare, sunt reclamate exigenţe deosebite privind calităţile psiho-fizice şi de personalitate. Nu orice cadru militar este capabil să se adapteze la astfel de exigenţe profesionale, de aceea inaptitudinea în aceste specialităţi este sancţionată sever prin ceea ce am putea numi *tulburări de adaptare socio-profesională (inadaptare, dezadaptare).*

Deficienţele de adaptare se caracterizează prin unul sau mai multe dintre următoarele elemente:

— evoluţie lentă, dificultăţi în însuşirea deprinderilor la diferitele categorii de instruire care intră în pregătirea profesională a cadrelor din unităţile speciale (rezistenţă scăzută fizică şi psihică la solicitările cursurilor de

pregătire intensivă operativ – informativă – lipotimie, insomnie, epuizare nervoasă, îmbolnăviri, neformarea priceperilor de a-şi da seama când sunt supravegheaţi operativ, accentuarea însuşirilor de suspiciune şi interpretativitate, greşeli multe în luarea hotărârilor, aptitudini intelectuale şi de învăţare reduse) ;

— modificări regresive ale fondului aptitudinal ca efect a unor stări patologice (de exemplu teama de anumite situaţii apreciate ca fiind periculoase), erori profesionale, situaţii conflictuale, fenomene de frustrare, oboseală, etc.);

— diminuarea motivaţiei pentru activitatea de specialitate, pentru calitatea de militar sau pentru ambele în acelaşi timp.

Cunoaşterea psihologică a ofiţerilor cursanţi selecţionaţi pentru cursurile intensive operativ – informative de către specialiştii laboratorului de expertiză, trebuie să se materializeze într-un document de înscriere a acestor date – într-o *fişă psiho-profesională* – care să poată fi valorificată în procesul de instruire cât şi pe linie de comandă. Structura fişei psiho-profesionale a personalului din subunităţile militare operativ – informative, va trebui să constituie un fel de hartă a personalităţii, în care sunt incluse următoarele capitole (anexa 38):

A. Concluziile examenului psihologic de selecţie.

B. Performanţele şi comportamentul în timpul cursurilor de specializare.

C. Elemente semnificative reieşite la examenele psihologice depuse pe parcursul activităţii ca personal cu atribuţii şi misiuni deosebite (controale periodice, situaţii deosebite apărute în procesul de instruire, în activitatea profesională şi pe plan personal).

În mod periodic, la intervale de doi ani personalul militar din unităţile speciale trebuie supus unui control având drept scop determinarea şi monitorizarea „formei” psihice a acestuia. Metodologia examinării diferă de la un subiect la altul în funcţie de rezultatele confruntării concluziilor ultimei examinări cu cele reieşite din analiza

activităţii desfăşurate de subiect în ultima perioadă (rezultatele investigaţiilor psihosociale de teren, caracterizarea de serviciu făcută de şeful direct) precum şi acuzele prezentate de cel în cauză. Se analizează activitatea desfăşurată, situaţiile deosebite apărute în procesul de pregătire şi antrenament, eventualele premise de erori profesionale, modul în care a suportat solicitările programului de instruire intensivă, relaţiile cu membrii colectivului profesional, viaţa de familie sub diversele ei aspecte, modul de utilizare a timpului liber, motivaţia profesională şi aspiraţiile legate de aceasta. Dacă din datele obţinute despre subiect se conchide că a survenit o modificare a caracteristicilor psihice (scăderea tonusului activităţii, alterarea echilibrului afectiv, alterarea sentimentului de încredere în propriile posibilităţi sau în mijloacele tehnice ale procesului de instruire, declinul sau pierderea motivaţiei profesionale, etc.) se aplică probe noi, ce nu figurează în structura examenului iniţial de selecţie.

La ofiţerii – cursanţi aflaţi în perioada programului intens de specializare sau perfecţionare, controlul periodic după cum am menţionat, este mai complex, în sensul că se foloseşte tot arsenalul de probe psihologice menţionate mai înainte, pentru a stabili exact, împreună cu factorii de instruire, aptitudinea subiectului pentru specialitatea militară respectivă.

c) Dezadaptarea profesională a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (operativ – informative)

Se consideră drept dezadaptare deficienţele de adaptare – de la activitatea specifică specialităţii militare practicate – care survin după o perioadă relativ lungă de activitate profesională desfăşurată în bune condiţii. Semnul cel mai caracteristic al dezadaptării, îl constituie diminuarea sau pierderea integrală a motivaţiei de a mai activa în unităţile speciale, din cauze diferite, mergând de la deplasările din sfera de interese până la alterarea sentimentului de încredere în propriile posibilităţi de a mai desfăşura activitate în condiţiile de suprasolicitare

specifice specialităţii militare operativ – informative.

Datorită caracterului fluctuant al factorilor din sfera motivaţiei, sesizarea manifestărilor de dezaprobare generate de ei, implică o tratare specială, pe bază de apreciere de la caz la caz.

Se impune în primul rând verificarea în timp a fenomenelor de dezadaptare. În acest interval care de regulă va fi de 20 – 25 de zile, subiectul rămâne în situaţia „retras temporar pentru executarea misiunilor speciale", efectuându-se însă pe cât posibil asistenţă psihologică în vederea *recuperării* sale pentru specialitate.

Se ştie că unul dintre obstacolele care crează cele mai mari dificultăţi în însuşirea şi formarea deprinderilor de către cursanţii pentru specialităţile operativ – informative la anumite categorii de pregătire, solicitante fizic şi neuropsihic cum sunt aplicaţiile practice de pregătire operativă, îl reprezintă *încordarea emoţională (stresul)* şi lipsa unui sentiment consolidat de încredere în reuşita acţiunilor în astfel de situaţii. Fiecare cursant posedă un sentiment de încredere diferit exprimat în reuşita acţiunilor în situaţii considerate periculoase, sentiment care nu a fost evaluat complet până în prezent din punct de vedere psihologic şi care se manifestă în comportamentul acestuia (reacţia sa la stres). Neelaborarea sentimentului de încredere în reuşită în situaţiile periculoase, are la bază fie o pregătire deficitară a cursanţilor nemetodică din partea factorilor de instruire, fie particularităţi psihoindividuale necunoscute suficient anterior (nediagnosticate în cadrul examenului de selecţie iniţial).

Aplicarea unor tehnici cognitive de control a sentimentului de încredere în reuşită, de către psiholog, a fiecărui cursant la care se înregistrează *labilitate emoţională*, permite diferenţierea între labilitatea indusă de capacitatea redusă de performanţă şi nesiguranţă şi teama produsă, la persoana în cauză, de atitudinea şi aprecierea greşită a realităţii (periculozităţii situaţiei). Numai în cel de-al doilea caz este utilă intervenţia

psihologului cu tehnici cognitive de autocontrol pentru identificarea formulelor de autosugestie care deblochează formarea sentimentului de siguranţă a cursantului la acţionarea în situaţiile de risc.

Dacă fenomenul de inadaptare sau dezadaptare profesională persistă mai mult de o lună prin manifestări mai mult sau mai puţin acute, se ia hotărârea *„necorespunzător pentru misiuni operativ – informative” a* ofiţerului examinat.

Dacă diminuarea sau pierderea integrală a motivaţiei pentru activitatea în cadrul unităţilor speciale este legată de factori sau situaţii ce depăşesc sfera de acţiune a comisiei de expertiză psihologico-militară (situaţii conflictuale, aspecte organizatorice ale activităţii, etc.) se ia hotărârea *„retras temporar pentru executarea misiunilor speciale”,* până la rezolvarea situaţiei pe linie de comandă, sesizându-se cazul organelor ierarhice superioare. În asemenea cazuri, reluarea activităţii în cadrul unităţilor speciale este condiţionată din nou de acordarea avizului de aptitudine de către comisia de expertiză psihologico-militară.

În cazurile de dezadaptare în care pe primul plan se situează manifestări patologice sau la limita dintre normal şi patologic, din punct de vedere neurologic sau psihiatric, examenul psihologic va constitui numai o sursă suplimentară de date, avizul final de aptitudine rămânând în competenţa medicului de specialitate, respectiv la aprecierea *comisiei de expertiză medico-militară a capacităţii de muncă* (din Spitalul Militar Central).

Metode ale pregătirii, asistenţei şi consultanţei psihologice

Aici trebuie să amintim a doua mare responsabilitate a asistenţei psihologice asigurată de către laboratorul de expertiză cadre militare în procesul de instruire din unităţile speciale. Aplicarea metodelor psihodiagnostice nu se efectuează numai în scopul cunoaşterii psihologice şi stabilirii nivelului psiho-aptitudinal al celor examinaţi, dar şi în scopul prevenirii fenomenelor de inadaptare sau

dezadaptare profesională a acestora, deci în scop de intervenţie formativă pentru potenţarea eficienţei comportamentului individual şi organizaţional.

În acest sens se recomandă introducerea în tematica cursurilor de formare sau perfecţionare a cadrelor în specialităţile operativ – informative, a unui program de pregătire psihologică pentru potenţarea comportamentului profesional timp de 3 până la 4 săptămâni condus de psiholog din laboratorul de profil, care pe lângă instruirea specifică, aplicarea de teste cu rol formativ şi diagnostic să înarmeze cursanţii cu *modalităţile principale de autoreglare psihică* (99).

Ne referim aici la un ansamblu de procedee şi tehnici, de stimulare a autocunoaşterii, de consiliere psihologică a instructorilor şi cursanţilor, precum şi la conducerea unor şedinţe colective pentru formarea deprinderilor, de autoreglare psihică, prin tehnici de relaxare, antrenament idiomotor precum şi tehnici cognitive de dezvoltare a autocontrolului şi a sentimentului de încredere în propriile posibilităţi şi în mijloacele muncii tehnico – operative. Aşa de exemplu, *antrenamentul autogen* (una dintre tehnicile de relaxare foarte apreciate şi în psihologia sportivă) s-a folosit la creşterea stabilităţii emoţionale a cursanţilor, la însuşirea programelor intense de instruire în zbor şi înaintea salturilor cu paraşuta. În perioada de pregătire înainte de zbor această metodă a permis să se reducă de 2 ori nivelul încordării neuropsihice a cursanţilor (Marişuk V.L., Lobzin V.S., 1982, 138).

Pe baza antrenamentelor autogene elaborate de Shultz s-a creat *metoda autoreglării psihosomatice*, în care toate formulele verbale sunt împărţite pe şedinţe separate cu o destinaţie specifică. În prima şi cea de-a doua şedinţă se vizează atingerea stării de relaxare musculară prin intermediul provocării reprezentărilor mentale a senzaţiei de greutate a mâinilor, picioarelor şi trunchiului. Şedinţele a 3-a şi a 4-a sunt destinate pentru elaborarea deprinderilor de dilatare voluntară a vaselor sanguine prin

provocarea reprezentării mentale a căldurii. Şedinţa a 5-a prevede formarea deprinderilor de comandă voluntară a respiraţiei. Iar cea de-a 6-a şedinţă – dezvoltă deprinderile de dilatare a vaselor sanguine în zona plexului solar şi a cavităţii abdominale prin intermediul reprezentării căldurii în locurile menţionate.

Şedinţa a 7-a are drept scop să-i înveţe pe participanţi să-şi regleze voluntar ritmul contracţiilor cardiace, iar şedinţa a 8-a provoacă reacţii vasculare benefice în zona capului şi a frunţii.

Toate şedinţele pot fi înregistrate pe bandă de magnetofon pe fondul unei muzici funcţionale. Bineînţeles că pregătirea cursanţilor în cadrul grupului sau individual, se face sub conducerea psihologului care şi-a însuşit această metodă şi cunoaşte particularităţile aplicării ei. O sarcină principală a acestui tip de antrenament o constituie însuşirea a 3 procedee metodice:

a) relaxarea autogenă destinată pentru auto-calmare şi înlăturarea încordării neuropsihice excesive (bazată pe hipoventilaţie respiratorie şi efectul vagal, pe formule de autosugestionare a senzaţiei de greutate în corp);

b) stimularea autogenă având drept scop înlăturarea fenomenului de oboseală şi creşterea sau menţinerea unei înalte capacităţi de muncă (bazată pe formula de autosugestionare a vioiciunii, prospeţimii pe un set de exerciţii cu încordarea statică a muşchilor);

c) antrenamentul de relaxare idiomotorie care constă în formarea reprezentării intuitive a activităţii profesionale a cursantului prin derularea pe plan mental, a operaţiilor şi etapelor misiunii de instruire cu caracter deosebit ce urmează a fi executate pe fondul relaxării autogene (Melnik S.G., Sagula A.V., 1988, 138).

După însuşirea metodelor de autoreglare psihosomatică se procedează la aplicarea acestora nemijlocit în practica instruirii.

Documente ale activităţii de expertiză şi asistenţă psihologică

Datele de orice natură, parametrice şi

neparametrice, pe care se fundamentează avizul de aptitudine din punct de vedere psihologic se înscriu şi se păstrează în laboratorul de expertiză şi selecţie psihologică cadre militare în dosarul intitulat *„Sinteza datelor examenului psihologic al cadrelor militare*" aflat în proiect, precum şi în *„fişierul documentar uman"* al calculatoarelor acestui laborator.

Principalele concluzii ale examenului psihologic, precum şi avizul adaptat în urma acestuia, se înscriu în *„Fişa de examinare psihologică"* pentru cadrele militare (cu studii medii, cu studii superioare, anexele 39 şi 40).

Pe baza datelor obţinute la examenul iniţial de selecţie, precum şi la controalele periodice, se va întocmi de asemenea *„Fişa psihoprofesională"* în care sunt consemnate elementele indispensabile pentru individualizarea procesului de instruire şi de pregătire profesională a cadrelor din cercetare şi informaţii. Completarea, circuitul şi modul de consultare a acestei fişe trebuie reglementată printr-un ordin al ministrului apărării naţionale.

Extinderea sarcinilor asistenţei psihologice la cadrele militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale (operativ – informative)

Deşi evaluarea psihologică la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite operativ – informative, este funcţia de bază a laboratorului de specialitate, care va creşte în importanţă la această categorie de cadre speciale în viitor, a crescut, în ultimii ani, în acest domeniu, gama altor sarcini pe care psihologii sunt chemaţi să le rezolve.

Avem în vedere aici următoarele activităţi şi servicii:

1. — asigurarea *asistenţei psihologice (a psihoterapiei)* pentru personalul operativ şi pentru membri familiilor acestora aflaţi în situaţii de criză existenţială prin potenţarea comportamentului eficient în rândul personalului operativ şi sprijinirea membrilor familiilor acestora care au probleme în depăşirea lor şi înlăturarea

factorilor de stres şi a impactului asupra organizaţiei); acordarea asistenţei cadrelor militare pentru a-şi îndeplini sarcinile mai eficient;

2. — asigurarea de *consultaţii* pe probleme ale instruirii şi pregătirii psihologice a cursanţilor angrenaţi în programe de pregătire intensivă operativ – informativă de bază, identificarea, predarea temelor de psihologie şi tratarea cursanţilor cu „risc ridicat” în situaţii de pregătire specifică, transmiterea cunoştinţelor pentru formarea deprinderilor de combatere şi gestionare a factorilor de stres generali şi specifici, stimularea autocunoaşterii şi intercunoaşterii în grupul şcolar – profesional de acest gen (151);

3. — creşterea numărului de cereri de *consiliere psihologică* din partea conducătorilor militari şi a directorilor bine instruiţi şi ultraspecializaţi din domeniul informaţiilor, de a soluţiona eficient probleme de personal şi organizatorice cu ajutorul psihologului; nu numai probleme de selecţie şi de evaluare a personalului operativ, ci şi a problemelor de implementare în cadrul organizaţiei a principiilor şi programelor psihologice utile pentru eficientizarea activităţilor şi sănătatea organizaţiei; consultaţiile psihologice includ dar nu se limitează la sănătatea mintală (90);

4. — intervenţii ale psihologului la nivelul factorilor de decizie, în favoarea personalului operativ şi a familiilor acestora în cazul unor situaţii speciale (plecarea la post şi despărţirea pentru o perioadă de timp de ceilalţi membrii ai familiei rămaşi în ţară, dificultăţi ale perioadei de tranziţie, probleme de sănătate sau consilierea şcolar – profesională a copiilor cadrelor).

Pentru rezolvarea acestor noi tipuri de sarcini, psihologii din serviciile de informaţii ale armatei trebuie să adopte cele mai bune proceduri (metode) care s-au dovedit utile în organizaţiile civile pentru a rezolva nevoi ale cadrelor militare şi să dezvolte proceduri (metode) proprii pentru a rezolva probleme militare (90). Ei sunt şi trebuie să fie agenţi ai schimbării la nivel de organizaţie.

Având şi o anume pregătire militară psihologii devin consultanţi credibili ai ofiţerilor operativi, iar la nivelul managerilor militari creşte dorinţa de a-i folosi pe post de *consilieri.*

Pentru a-şi servi rolul său de terapeut psihologul militar trebuie să-şi însuşească tehnici terapeutice noi, care deseori se sprijină pe unele teorii moderne filosofice şi /sau ale personalităţii şi care sunt atât utile, cât şi eficiente. Terapii comportamentale şi cognitive cum sunt: Gestalt – terapia, Analiza Tranzacţională, Terapia Emotiv – Raţională au devenit tot mai populare. Orientarea eclectică, care are tendinţa de a uni şcoli de terapie aparent deosebite, pare să fie cea mai eficientă. Un astfel de curent actual şi în universităţile româneşti este *psihoterapia experienţială – o paradigmă a autorestructurării şi dezvoltării personale* (145).

Considerăm necesară operarea unor precizări la nivel conceptual, menite a reduce şi elimina eventualele neînţelegeri, în utilizarea unor termeni precum cei de psihoterapie, consiliere, consultanţă, grup de psihoterapie, grup de optimizare umană, training de abilitare profesională.

Psihoterapia presupune un demers structurat şi organizat, uzând de tehnici şi mijloace specifice, realizat de un specialist cu acreditare în domeniu, care are ca finalitate reducerea şi eliminarea unor simptome sau restructurarea unor trăsături de personalitate ale pacientului sau clientului.

Ideea de restructurare a personalităţii clientului poate însemna modificarea, ameliorarea unor structuri de personalitate patologice, de exemplu nevrotice sau optimizarea unor trăsături ale personalităţii indivizilor normali care urmează programe de optimizare personală.

Consilierea este definită ca un demers de asemenea organizat, structurat, dispunând de mijloace şi tehnici specifice, în cadrul căruia un consilier atestat acordă asistenţă şi sprijin unor persoane normale psihic, dar aflate într-un moment de dificultate, de impas existenţial

(de criză).

Delimitarea celor două concepte pare să fie tranşantă: psihoterapia se adresează bolii, iar consilierea normalităţii (Holdevici, 1996). În realitate, delimitarea nu poate fi tranşantă. Avem, în vedere faptul că în situaţiile de consiliere ne putem confrunta cu probleme terapeutice şi vom lucra în manieră terapeutică, la fel cum în unele situaţii de psihoterapie facem de fapt consiliere.

Consultaţia (consultanţa) este definită mai precis şi mai restrâns. Este o interacţiune între doi specialişti care judecă împreună o problemă pusă de cel care a solicitat consultaţia.

În domeniul militar, consultantul este un specialist iar cel consultat este un comandant sau un director. Consultantul, indiferent cât de calificat este trebuie să ţină minte întotdeauna că un comandant (sau orice alt consultat) este liber să accepte sau să respingă o consultaţie sau un sfat în această privinţă. Acest lucru este aşa deoarece comandantul este cel care răspunde de ce se întâmplă. Pentru un comandant acţiunea înseamnă totul. Astfel, singurul motiv al consultaţiei în domeniul militar este acţiunea, indiferent dacă priveşte un individ sau o organizaţie (151).

Psihologii care activează în unităţile speciale participă la consultaţii pe o serie de proiecte destinate performanţei umane. Inclusiv predarea unor teme de psihologie (conferinţe). Întrucât presupune pregătirea de specialist în domeniu conferinţa capătă aspectul de consultaţie. Domeniile de interes formativ ale personalului din organizaţiile de informaţii militare pe teme de psihologie vizează cel puţin două tipuri de obiective legate de capacităţile manageriale: 1,. Obiective de tip A şi 2. Obiective de tip B (v. figura nr.1)

În tematica specifică pregătirii psihologice la Cursul Postuniversitar de Informaţii Militare figurează obligatoriu, într-un volum de 38 – 45 ore, următoarele

teme pe care le-am elaborat şi sunt predate de psihologii laboratorului:

1.Dimensiunea psihologică a activităţii de informaţii.

2. Profilul de personalitate optimal al ofiţerului de informaţii.

3. Cunoaşterea psihologică şi autocunoaşterea în activitatea operativ – informativă;

4. Metode şi tehnici de potenţare a memoriei pentru munca de informaţii.

5. Stresul psihic în activitatea operativ – informativă;.

Metode şi tehnici de gestiune a stresului.

6. Relaţiile interpersonale şi psihologia de grup: funcţionarea relaţiilor interpersonale în activitatea operativ – informativă; abilităţile interpersonale şi succesul în activitatea de informaţii;

7. Negocierea şi afirmarea de sine. Metode şi tehnici de negociere şi de afirmare de sine;

8. Capcane ale raţionamentului în munca de informaţii. „Maladiile cognitive" în munca de informaţii.

Trainingul de abilitare profesională reprezintă acel tip de intervenţii a unei persoane abilitate (psiholog) prin care îşi propune ca, la nivelul unui grup profesional, să producă optimizări privind trăsăturile, deprinderile şi abilităţile implicate în activitatea profesională a persoanei. Fundamentele trainingului de abilitare profesională sunt psihoterapia experienţială (din care sunt preluate unele elemente), lucrul cu grupurile (ca manieră de abordare) şi educaţia activă bazată pe învăţarea experienţială. Accentul în această manieră de lucru cade asupra *conştientizării de sine* în diferite situaţii – care de data aceasta sunt profesionale – explorarea acestora şi *învăţarea activă, bazată pe descoperire a soluţiilor şi abilităţilor necesare pentru a le face faţă cu succes. Experimentarea de sine în situaţie* prin intermediul *jocului de rol sau a exerciţiilor şi tehnicilor provocative* face posibilă o nouă învăţare, bazată pe *experienţa directă* şi nu pe medierea raţională, *o învăţare plasată la nivelul abilităţilor şi nu al cunoştinţelor teoretice*. În termenii psihologiei cognitive reprezintă

achiziţionarea de cunoştinţe procedurale, mai degrabă decât declarative (şedinţele şi aplicaţiile practice în pregătirea operativă tind să fie fundamentate psihologic).

Participanţii vor experimenta deci o serie de situaţii în grup sau individual şi le vor rezolva în manieră proprie, învăţare prin care procesul, de multe ori dificil, al operaţionalizării conceptelor şi cunoştinţelor teoretice devine necesar. Am considerat mai utile pentru acest tip de practică câteva tehnici din arsenalul psihoterapiei experienţiale, anume *jocul de rol, ascultarea activă, tehnicile provocative şi unele tehnici de relaxare* (151, 66, 72).

Pentru a ilustra un tip de intervenţie al psihologului la nivelul factorului de decizie organizaţional, în perioada de tranziţie actuală a armatei noastre, prezentăm în continuare propunerea pentru un program special de asistenţă psihologică la nivelul personalului organizaţiei, care a fost aprobat şi pus în practică.

Program special de asistenţă psihologică acordatăpersonalului militar şi civil din structurile informative ale armatei pentru rezolvarea problemelor de adaptare psihică şi de stres organizaţional.

În scopul diminuării stresului şi a capacităţii psihice de adaptare a personalului unităţii şi a familiilor acestuia la dificultăţile perioadei de tranziţie spre progres, precum şi pentru creşterea condiţiilor eficienţei individuale şi organizaţionale, se instituie un program special de asistenţă şi consultanţă psihologică la sediul laboratorului de specialitate al direcţiei.

Astfel, săptămânal, în fiecare zi de joi, până la orele 2000, se va asigura funcţionarea laboratorului pentru satisfacerea solicitărilor individuale ale personalului pe această linie. Pot constitui obiectul şedinţelor de asistenţă şi consultanţă psihologică următoarele situaţii individuale:

1. — *Stările conflictuale şi de stres acute sau cronice* trăite în colectivul profesional, ori în mediul familial;

2. — *Dificultăţile de adaptare la solicitările intense* cu

caracter profesional, familial, psihoemoţional („crizele de adaptare”) sau stările acute de frustrare resimţite pe plan individual, în combaterea cărora se impune sprijinul psihologului pentru înţelegerea şi interpretarea, împreună cu persoana în cauză, a factorilor subiectivi implicaţi în situaţie şi pentru elaborarea intervenţiei şi a suportului psihologic necesar;

3. — *Recomandarea de a discuta cu psihologul unităţii*, făcută persoanei în cauză, de către conducerea unităţii, şefii de secţii şi compartimente, de medicul unităţii sau de către colegii de serviciu;

4. — *Manifestarea interesului de aprofundare a autocunoaşterii,* cu ajutorul rezultatelor examinărilor psihologice anteriore, efectuate în compartimentul de specialitate al direcţiei sau prin solicitarea unei noi examinări efectuate în acest scop;

5. — *Solicitarea, din partea unor cadre ale unităţii,* de a se efectua examinarea aptitudinală şi vocaţională a copiilor, în vederea orientării şcolar – profesionale a acestora;

6. — *Alte probleme psihologice de comportament şi dezvoltare a copiilor,* pe care unele cadre doresc să le discute cu psihologul unităţii;

7. — *Unele probleme personale sau ale membrilor familiei* care influenţează performanţele individuale, starea de satisfacţie profesională şi extraprofesională (în scopul abordării, împreună cu psihologul, a unor programe personalizate de psihoterapie şi autoperfecţionare);

8. — *Solicitările şefilor de secţii, birouri şi compartimente* de a aprofunda cunoaşterea psihologică a personalului din subordine sau autocunoaşterea, prin diagnosticarea stilului interpersonal şi de conducere şi a eficienţei acestuia;

9. — *Alte situaţii individuale conflictuale*, a căror înţelegere ar putea preveni o stare acută de stres sau chiar îmbolnăvirea celui în cauză, prin însuşirea metodelor de stăpânire a stresului, abandonarea unor obiceiuri nesănătoase (fumatul, alimentarea neraţională, tulburările

emoţionale etc.).

Prin asigurarea unui astfel de program, compartimentul de asistenţă psihologică doreşte să dezvolte latura terapeutică a atribuţiilor sale, mai mult decât necesară în aceste condiţii, când comportamentul ineficace şi tulburările de adaptare ale personalului unităţii nu sunt cauzate doar de factorii individuali biologici şi de personalitate, ci sunt, de asemenea, puternic influenţate de factorii sociali şi de mediu, care pot avea un rol decisiv. De aceea, atragem atenţia personalului că trebuie să ne schimbăm cu toţii mentalitatea de a mai interpreta negativ persoanele care solicită consultanţă psihologică pe o anumită problemă (când în societatea modernă s-a schimbat mentalitatea negativă şi în cazul consultaţiei psihiatrice).

Pentru realizarea efectelor benefice dorite prin acest program psihologii vor asigura confidenţialitatea necesară acestui tip de demers şi vor face intervenţiile care se impun la nivelul factorilor de decizie ai unităţii pentru soluţionarea unor probleme de personal şi organizatorice în favoarea personalului şi a instituţiei noastre.

Persoanele care doresc să participe la şedinţele programului de asistenţă şi consultanţă psihologică desfăşurată joia pot să se programeze direct la telefoanele: ……..

CAPITOLUL IV
CONCLUZII ŞI PROPUNERI

4.1. CONSIDERAŢII GENERALE

Ipotezele şi obiectivele cercetării privind analizarea, fundamentarea ştiinţifică şi metodologică a expertizei, selecţiei şi asistenţei psihologice la cadrele militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale au antrenat un demers laborios, de-a lungul a peste 7 ani, în care au fost experimentate 44 de probe şi teste psihodiagnostice presupunând un mare volum de prelucrări statistice. Au fost studiaţi 3243 itemi şi

aproximativ 300 indicatori – test.

Aparatul statistic utilizat a fost în principal determinat de studiul de validare a procedurilor, în care calculul de corelaţie lineară simplă şi multiplă a datelor parametrice a fost preponderent.

Obiectivul principal al cercetării noastre l-a reprezentat demersul experimental în care se aduc dovezi ale validităţii procedurilor psihodiagnostice şi prognostice utilizate în selecţia şi asistenţa psihologică la această categorie de cadre militare.

În măsura în care metodele şi testele psihologice s-au dovedit a fi predictive chiar pe termen scurt privind performanţele comportamentale şi eficienţa adaptării celor selecţionaţi la solicitările specifice activităţii operativ – informative, atunci expertiza şi asistenţa psihologică au devenit *multiplicator subtil de forţă* deoarece amplifică resursele şi capacităţile psihice ale personalului organizaţiei de informaţii, ea însăşi un multiplicator de forţă pentru instituţia militară.

Evaluarea psihologică este şi rămâne principala funcţie a unui laborator de expertiză a cadrelor pentru unităţile speciale devenind rapid o problemă de rutină pe diferitele paliere ale carierei lor profesionale, pentru accederea la misiuni şi funcţii din ce în ce mai complexe. Rolul evaluării psihologice va spori îndeosebi în deciziile de utilizare a cadrelor pentru misiuni speciale operativ – informative întrucât aceasta urmăreşte ca toate criteriile şi metodele de selecţionare şi clasificare a specialiştilor să fie valide şi obiective, adică să previzioneze performanţa profesională într-un domeniu de activitate în care riscul eşecului este foarte costisitor pentru contribuabili.

În acelaşi timp activitatea desfăşurată de către specialiştii unui laborator de psihologie profilat pe domeniul militar al activităţilor operativ – informative tinde să se diversifice şi să capete noi valenţe. Psihologii din aceste laboratoare dobândind ca experţi, tot mai multă credibilitate şi autoritate în calitate de consilieri ai comandanţilor, ai directorilor şi managerilor de resurse

umane într-o gamă largă de probleme, cum ar fi (90):

— selecţionarea şi repartizarea personalului;

— promovarea în funcţii şi misiuni;

— pregătirea de bază şi de specialitate;

— sănătatea mentală şi eficienţa organizatorică.

Noi am acoperit toate acestea prin sintagma *„expertiza, selecţia, pregătirea şi asistenţa psihologică*" a cadrelor cu atribuţii şi misiuni deosebite în unităţile speciale.

4.2 CONCLUZII PRIVIND OPTIMIZAREA METODOLOGICĂ ŞI ORGANIZATORICĂ A EXPERTIZEI, SELECŢIEI ŞI ASISTENŢEI PSIHOLOGICE A CADRELE MILITARE CU ATRIBUŢII ŞI MISIUNI DEOSEBITE DIN UNITĂŢILE SPECIALE (OPERATIV – INFORMATIVE)

1. Demersul cercetării a permis necesitatea elaborării şi fundamentării teoretice şi metodologice a sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică la cadrele militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale de cercetare şi informaţii militare, cu toate dificultăţile legate de numărul foarte redus al studiilor româneşti şi străine publicate tangenţial la această temă sensibilă aparţinând domeniului serviciilor secrete; rapoarte propriu-zise de cercetare publicate în prezent se referă la studii efectuate în cadrul acestor servicii cu mulţi ani în urmă (cu cel puţin 20 de ani în urmă).

2. Cercetarea experimentală şi empirică desfăşurată pe parcursul a peste 7 ani în unităţile de cercetare şi în structurile de informaţii ale armatei, cu ajutorul studiului psihoprofesiografic (metoda observării participative, însuşirea de către cercetător a aspectelor de bază ale profesiei prin participarea sa la cursuri intensive de instruire, utilizarea chestionarului psihografic, a metodei experţilor, a convorbirii, consultarea rapoartelor, a informaţiilor din surse deschise, a reglementărilor

organizaţiei, a literaturii beletristice de spionaj, schimbul de experienţă cu specialiştii din laboratoarele de profil din alte servicii de informaţii etc.) ne-au condus la elaborarea ipotezelor privind dimensiunea psihologică a activităţii de cercetare şi informaţii militare, schiţarea profilului psihoaptitudinal şi de personalitate optimal pentru ofiţerul din unităţile speciale de acest gen; iopotezele cercetării confirmate sau infirmate ne-au ghidat activitatea practică.

3. Cu ajutorul metodelor psihodiagnostice de laborator am testat pe un număr de peste 2000 mii de cadre din unităţile speciale, funcţiile psihice şi caracteristice psihoindividuale de personalitate din perspectiva profilului optimal ipotetic stabilit, validând un număr de peste 150 indicatori – test (dintr-un total de peste 300 supuşi verificărilor).

4. Un pas hotărâtor în derularea cercetării noastre l-a avut aprofundarea problemei metodelor de evaluare a reuşitei profesionale la cadrele militare de cercetare şi informaţii militare pentru stabilirea criteriilor, indicatorilor performanţelor profesionale şi conduitei adecvate domeniului complex al activităţii operativ – informative; structura multidimensională a succesului în acest gen de activitate a inclus indicatori care măsoară atât criterii şi atribute ale performanţei profesionale propriu-zise (nivelul pregătirii teoretice de specialitate, nivelul aptitudinilor şi al pregătirii practice de specialitate, nivelul aptitudinilor fizico – sportive, nivelul spiritului de disciplină operativă etc.) cât şi indicatori ai conduitei performante şi ai gradului de integrare în relaţiile interpersonale din colectivele de instruire şi operaţionale aparţinând structurilor de cercetare şi informaţii ale armatei; utilizarea unei largi palete de indicatori ai reuşitei şcolar profesionale (medii de absolvire a unor cursuri intensive de pregătire operativ – informative, indicatorul global numeric al notărilor de serviciu anuale, notele obţinute la concursuri şi examene de cunoştinţe, performanţele obţinute în cadrul exerciţiilor şi aplicaţiilor practice, la verificările specifice probelor de pregătire fizică etc.)

precum şi crearea a două metode originale standardizate de investigare a relaţiilor interpersonale din colectivele de instruire şi operaţionale, şi anume testul sociometric (SOCIO) şi testul de apreciere interpersonală colegi (INTER), la care s-a adăugat scala standardizată de apreciere în 10 puncte a valorii profesionale prin utilizarea a cel puţin 3 experţi (şefi) au creat fondul de date – criteriu care ne-au permis validarea unui număr ridicat de indicatori – test ai bateriilor elaborate (coeficienţii de corelaţie lineară simplă au satisfăcut un p ł 0,05).

5. Aplicarea conceptelor de *etalonare şi validitate locală* la bateriile de teste alcătuite, ne-au permis să analizăm seturile de indicatori – test în raport cu scopurile concrete diferenţiale şi imediate ale selecţiei şi în funcţie de caracteristicile categoriei de personal expertizată (selecţia pentru încadrare într-un anume compartiment al activităţii de informaţii, pentru admiterea la un program intensiv de pregătire de specialitate, pentru reuşita la un concurs organizat în vederea ocupării posturilor vacante, pentru ocuparea posturilor de personal cu studii medii sau studii superioare etc.); valoarea predictivă a bateriilor de teste alcătuite pentru examenele psihologice de selecţie s-a stabilit prin validarea lor în raport cu criterii ale reuşitei situaţionale de tipul celor enumerate mai sus; dacă strategia deciziei de selecţie în cadrul laboratorului a fost *o strategie de tip compozit preponderent clinică*, psihologul integrând informaţiile – test şi informaţiile – nontest rezultate din examinarea candidaţilor, în cea mai mare măsură în funcţie de pregătirea şi experienţa sa, în prezent s-au creat premisele unei decizii de *tip compozit preponderent psihometrice*, un rol bine precizat avându-l în decizie notele prognostice calculate pe baza ecuaţiei de regresie lineară multiplă, în care intră un set de indicatori – test cu ponderi diferite privind predicţia realizată.

6. Principiul selecţiei dinamice şi longitudinale a cadrelor militare cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale, mobilitatea profesională, transferurile dintr-un compartiment în altul, promovarea în funcţii,

participarea la cursuri intensive de specialitate, misiunile din exterior, toate acestea impun necesitatea unui control psihologic periodic la această categorie de cadre supusă permanent stresurilor şi schimbării, de unde necesitatea monitorizării permanente a stărilor psihice, a dinamicii profesionale, a gradului de adaptare şi integrare în relaţiile de serviciu şi cele familiale; se impune necesitatea ca periodic să se facă diagnoza modificărilor în profilul de personalitate, caracterial şi aptitudinal, a rezistenţei la stres; trebuie de asemenea evaluată (diagnosticată) starea de loialitate faţă de serviciu, detectarea conduitelor simulante şi duplicitare (pentru a preveni scurgerile de informaţii datorate tentaţiilor), starea abilităţilor manageriale şi interpersonale, asertivitatea.

7. Principiul activismului selecţiei impune din partea psihologului să valorifice datele de cunoaştere pe care le deţine despre oameni în cadrul procesului de instruire, antrenament şi formare, în scopul potenţării performanţelor profesionale ale acestora, să facă dovada ştiinţei sale în activitatea de asistenţă şi consiliere psihologică a personalului operativ, în organizarea şi desfăşurarea unor şedinţe de training a abilităţilor profesionale, în deprinderea tehnicilor de gestionare a stresului şi de relaxare rapidă, în însuşirea stilului de relaţionare care promovează afirmarea de sine.

4.3. PROPUNERI

1. Dată fiind tendinţa de creştere a cererii de servicii psihologice la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile speciale operativ – informative ale armatei (implementarea unor programe permanente de asigurare a asistenţei şi consultaţiei psihologice şi psihoterapeutice a cadrelor active cât şi a membrilor familiilor acestora, nevoia de asigurare a unor mijloace de recuperare activă a condiţiei fizice şi psihice de refacere şi odihnă etc.) este necesară mărirea numărului de specialişti în cadrul Laboratorului de Testare şi Asistenţă Psihologică pe care îl conducem de pe lângă Direcţia Generală de Informaţii a

Apărării, structură recent înfiinţată în urma restructurării serviciilor de informaţii ale armatei.

2. Dezvoltarea componentei medicale din cadrul unui laborator de testare şi asistenţă a personalului presupune prezenţa pe lângă medici generalişti a unui medic stomatolog precum şi a specialistului kinetoterapeut şi a ofiţerului metodist cu pregătirea fizică; la cadrele cu atribuţii şi misiuni deosebite din unităţile operativ – informative este mult mai evidentă decât la alte categorii de cadre militare relaţia de potenţare sanogenetică dintre condiţia fizică şi condiţia psihică a militarului; nu întâmplător renumitul psiholog Pichot la penultimul simpoziom internaţional de psihologie militară (Paris 1998) sublinia:" *Psihologia militară s-a desprins din medicină, iar acest proces nu s-a terminat încă*".

3. Se impune implementarea în planul şi programul anual al activităţii Laboratorului de Testare şi Asistenţă Psihologică pentru cadrele din structurile informative ale armatei, a concluziilor reieşite din experienţa anterioară şi cercetările ultimilor 7 ani pe linia realizării sistemului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică; una din aceste concluzii se referă la faptul că studiile de validare a instrumentelor psihodiagnostice trebuie să fie făcute anual; la fel este nevoie să se efectueze examenul periodic cu întregul personal operativ printr-o planificare anuală.

4. Este necesară trecerea la o nouă etapă a informatizării procesului de expertiză, selecţie şi asistenţă psihologică şi anume realizarea unei săli de testare colectivă cu cel puţin 10 – 12 posturi având la bază o reţea de computere care să asiste procesul de aplicare a testelor, rămânând ca forma de testare de tip „creion – hârtie" să se aplice numai în cadrul investigaţiilor psihologice şi psihosociale „de teren".

5. Dotarea tehnică şi metodologică a laboratorului ar putea fi îmbunătăţită prin achiziţionarea unui poligraf (lie detector) atât de familiar laboratoarelor de psihologie din alte organizaţii de informaţii. Aceasta deoarece a rămas în continuare insuficient acoperită metodologic şi

psihodiagnostic zona profundă a conduitelor disimulate şi duplicitare, a loialităţii faţă de organizaţie, deci a sincerităţii care trebuie verificată din principiu şi pe această cale, într-un astfel de serviciu (pentru a preveni scurgerile de informaţii).

6. Anual este necesară achiziţionarea a cel puţin 3 – 4 instrumente de psihodiagnoză (teste) noi de provenienţă străină sau autohtonă dat fiind cunoscut procesul de „uzură morală" a componentelor bateriilor de teste existente la un moment dat în laboratoarele de selecţie profesională.

7. Diversificarea funcţiei de asistenţă şi consultanţă a laboratorului derivând din cererea de servicii noi psihologice din partea cadrelor active şi a membrilor familiilor acestora, ridică problema unor măsuri active de perfecţionare profesională a psihologilor pentru însuşirea şi aplicarea noilor terapii de grup şi de optimizare a comportamentului profesional, care să determine schimbările şi înnoirile necesare în cultura unei astfel de organizaţii, de altfel, receptive la agentul cel mai activ al schimbării – informaţia.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1 *** Îndrumător psihodiagnostic vol, II, Universitatea Babeş Bolyai, Cluj-Napoca, Filosofie, catedra de psihologie

2 *** Psihicul şi realitatea câmpului de Bucureşti, 1979

3 *** Psihofiziologhiceskoe samoregulir recomendaţii dlia letnovo sostava), Rostov

4 *** Dicţionar de psihologie socială, Enciclopedică, Bucureşti, 1982

5 *** Psihologhiceskii slovari, Moskva, „Pe

6 *** Dimensiuni psihosociale ale vieţii Editura Militară, Bucureşti, 1984

7 *** Semnificaţia documentelor sociale,

Enciclopedică, Bucureşti, 1985
8 *** Actul de comandă militară, Studiu p
Centrul de Studii şi Cercetări de Istorie şi
Militară, Bucureşti, 1986
9 *** Operaţiuni psihologice în arma
nr.238/1986
1 *** Controlarea stresului în operaţiunile
0 august 1986 (trad.românească, O.I.D.)
1 *** „Razrabotka perecenia edinâh un
1 psikologhiceskovo otbora spelialistov”
(Raport la tema de cercetare nr. 5.2 d
„Elaborarea listei cu metodele u
selecţia psihofiziologică a specialiştilor
elaborat de psihologii militari din arm
Varşovia (URSS, RDG, RPB)
1 *** Elemente de sociologie şi psihologi
2 Editura Militară, Bucureşti, 1988
1 *** Acţiuni psihologice în confruntările
3 Editura Militară, Bucureşti, 1988
1 *** Asigurarea psihologică în acţiuni
4 Academiei de Înalte Studii Militare, 1991
1 *** Profilakticka boevâh psihiceskih tra
5 S.S.A. în Zarubejnoe Voennoe Obozrenie U
1 *** Minciuni în mass-media, Editura Scri
6
1 *** Traumele psihice de luptă, Bu
7 Documentare, O.I.D., 1993
1 *** Dicţionar de sociologie, Edidura Babe
8
1 *** Dispoziţia Statului Major General d
9 psihologică în armată, 1994 – 0242/13.07.1
2 *** Agresiune şi apărare psihologică,
0 Înalte Studii Militare, Bucureşti, 1994
2 *** Conferinţa naţională de psihologie,
1 1994
2 *** Introducere în educaţia adulţilor
2 Editura Fiat Lux, 1995
2 *** The Media and imagos of War: Pe

3 media şi imaginile de război: Percepţia fa în The Defense monitor, 1995
2 *** Materiale editate de grupul IV O
4 armată S.U.A.:
- Manifestările războiului din zona G
- Operaţiile Psihologice în sprijin Speranţei” (Somalia);
- Operaţiile Psihologice în sprijinu Confortului” (Kurdistan);
- Memorator al operaţiilor psihologic
- Operaţiile psihologice în sprijinu Democraţiei” (Haiti);
- Ghidul comandantului pentru opera
- Ghidul ofiţerului de stat major pent
2 *** Psihologia vieţii cotidiene, Editura Po
5
2 *** Ordinul Ministrului Apărării Na
6 30.07.1997 pentru aprobarea „In selecţionare, examinarea, numirea în trimiterea la post a personalului m reprezentare diplomatică permanentă a străinătate”
2 *** Psihologie, Psihosociologie,
7 contemporane, Editura I.N.I., Bucureşti, 19
2 *** Applied Psychology**:** An Internaţiona
8 The International Association of Applied anii 1997 şi 1998
2 *** Proceedings Internaţional applied
9 Symposium, Paris 25 – 29 may ’98, 34th IA
3 *** Regulamentul Acţiunilor Psihologic
0 General, Bucureşti, 1999-12-09
3 *** Psikologhiceskii jurnal
1 „Nauka/Interperiodika”, Colecţia pe anu specialitate a Academiei de Ştiinţe a Feder
3 *** Military Psychology, Colecţia din u
2 „Military Psychology” editată de diviziun Pasihologilor Americani (APA)
33 **Albu** Construirea şi utiliz

	Monica	psihologice, Clusium, 1998
34	**Alexandru D. Corneliu**	Secretele succesului în via Reutrop şi Straton, Bucureşti, 19
35	**Allport Gordon**	Structura şi dezvoltarea Editura Didactică şi Pedagod 1991
36	**Anderson Walter**	Curs practic de încredere, engleză, Editura Curtea Veche, B
37	**Arădăvoaicei Gheorghe Col.dr.**	Stresul psihic în lupta A.I.S.M., Bucureşti, 1993
38	**Arădăvoaicei Gheorghe Gl.de div.**	Managementul organizaţ militare, ştiinţă, teorie, artă, pr experienţă, Editura Silvi, Bucure
39	**Athanasiu Andrei**	Tratat de grafologie, personalităţii prin scris, Humani
40	**Austin James**	The Psichological D Intelligence Activities, Washingt
41	**Azzopardi Gilles**	Mesures votre Q.I., M (Belgique), 1989
42	**Baddeley Alan**	Memoria umană, Editura Psihologia Aplicată, 1998
43	**Bargosz I.**	Psihologia, al patrulea Bibliotesca Militară Naţiona informaţie, nr.3/1992
44	**Băban Adriana**	Stres şi personalitate, Universitară Clujeană, 1998
45	**Berger Gaston**	Tratat practic de cunoaş traducere din lb.franceză, Bucureşti, 1997
46	**Birch Ann, Hayward Sheila**	Diferenţe interindividuale, lb. engleză, Editura Tehnică S.A.

47 **Birkenbihl Vera** Antrenamentul comunicării
Arta de a ne înţelege, tr
germană, Editura Gemma Pres, 1
Semnalele corpului, cum
limbajul corpului, traducere di
Editura Gemma Pres, 1999

48 **Black Jack** Programaţi-vă succesul!
Tehnicile Mindstore, trad
engleză, colecţia interzone, Editu

49 **Bodrov V.A.** „Principiile de bază
sistemului de selecţie psihologi
lui”, în Voenno – Mediţinskii ju
41 –
„Probelemele selecţiei
profesionale”, în Psihologh
nr.2/1985, p.85 –

50 **Bourdon Raymond coord.** Dicţionar de sociologie,
Univers Enciclopedic, Bucureşti,

51 **Bourhis Richard, Leyens Jacques – Philipe - cood.** Stereotipuri, discriminar
intergrupuri, trad. din lb.francez
1997

52 **Brinster Philippe** Terapia cognitivă, Penti
gândurilor negative care
comportamentul, traducere d
(Belgia), Editura Teora, 1997

53 **Buzatu Gheorghe** Războiul mondial al spi
1989) Iaşi, Editura B.A.I., 1991

54 **Cascio, W.F.** Applied Psychology
Management (4th ed), Prentice-
Jersey (1991)

55 **Ceauşu Valeriu** Autocunoaştere şi creaţie
Bucureşti, 1983
Informaţie şi acţiune, Ed
Bucureşti, 1989

		30 de ani de la înfiinţarea psihologie aeronautică, revista nr.1, 1990
56	**Celan Eugen**	Războiul parapsihologic, 1992
57	**Chatala H.**	Epoca dezinformării, trad Editura Militară, Bucureşti, 1981
58	**Chirică Sofia**	Psihologie organizaţională diagnoză şi intervenţie, Casa Consultanţă „Studiul organiz Napoca, 1996
59	**Chelcea Septimiu**	Personalitate şi societate Societatea Ştiinţă şi Tehnică, Buc
		Dicţionar de Psihosocio I.N.I., 1998
		Un secol de psihosociologie 1999
60	**Ciofu Ioan**	Comportamentul simul psihofiziologice experimenta Academiei R.S.R., Bucureşti, 197
61	**Clausewits von Carl**	Despre război, trad. din Editura Militară, 1982
62	**Coleman Vernon**	Puterea trupului, Cum s sănătatea şi vigoarea, trad. d Editura Polimark, 1995
63	**Cooper R.K.** **Sawaf A.**	Executive EQ Emotional Leardership and Organizat Putnam, New York, 1997
64	**Corneliu Helena, Faire Shoskana**	Ştiinţa rezolvării conflic poate câştiga, traducere (Australia), Editura Ştiinţă şi Teh 1996
65	**Covey Stephen R.**	Eficienţa în 7 trepte sau înţelepciunii, traducere din lb.e ALL S.R.L., 1995
66	**Cungi Charly**	Cum să ne afirmăm, Editur
67	**Dan**	Cunoaşterea de sine şi su

	Spânoiu G.	Albatros, Bucureşti, 1980
68	**Davies Rodney**	Ce ne dezvăluie faţa, traducere din lb.engleză, Ed 1997 (1989 originalul)
69	**Dereven co Petru, Anghel Ion**	Stresul în sănătate şi boală Cluj – Napoca, 1992
70	**Dicu Aurel**	Conştiinţă şi comportamen 1977
71	**Didier Iulia**	Dicţionar de filosofie (Laro din lb.franceză, Editura Unive Bucureşti, 1996 (original 1991)
72	**Deep Sam, Sussma n Lyle**	Cum să discutăm pentru a vrem, Cum să-i abordăm pe cei 44 de tipuri dificile de şefi, suba clenţi, traducere din lb.engleză, şi Tehnică, Bucureşti, 199
73	**Deron Rolan, Parot Francoise**	Dicţionar de psihologi Bucureşti, 1999
74	**Dewerpe Alain**	Spionul, Antropologia sec contemporan, Editura Nemira, 1
75	**Doise Willem, Descha mps Joan – Claude , Mugny Gabriel**	Psihologie socială traducere din lb.franceză, Poliro
76	**Dogan Matei, Pahre Robert**	Noile ştiinţe sociale, disciplinelor, traducere din lb.fr II-a, Editura Alternative, 1997
77	**Dorofte Tatiana**	Orientări şi tendinţe î contemporană, Editura Ştiinţifică

78 **Dover Shlomo** A System Approach to Sel and Application in the Military, Military Psychology, 1991, p.137

79 **Dragomirescu Virgil – Tiberiu** Determinism şi reacti Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 19

80 **Drozda – Senkowska Ewa cood.** Capcanele raţionamentulu înşelăm convinşi că avem drep din lb.franceză, Editura Polirom,

81 **Eibl – Eibesfeldt Irenaus** Agresivitatea umană, s traducere din lb.germană, Editu

82 **Ey Henri** Conştiinţa, traducere d Editura Ştiinţifică şi Enciclope 1983

83 **Eysenck H.S. Eysenck Sybil** Manual of the Eysen Questionaire (Junios, Adult) London Press Ltd. 1975

84 **Eysenck H.J.** QI nuovi test d'intellige Universală Rizzoli, Milano, 1989 Le prove d'intelligenza

85 **Eysenck Hans, Eysenck Michael** Descifrarea comportame traducere din lb.engleză, Editura Psihologie Aplicată, 1998

86 **Fahrenberg J, Hampel R.** Inventarul de personali Manual de aplicare, traducere în Inventare Multifazice de Institutul de Ştiinţe ale Educa 1991

87 **Ferreol Gilles coordonator** Dicţionar de sociologie, lb.franceză, Ed. Ştiinţă şi Te 1998

88 **Ficeac Bogdan** Tehnici de manipulare, E 1996

89 **Freud Sigmund** Introducere în psihanaliz psihanaliză, Psihopatologia v traducere din lb.germană, Ed Pedagogică R.A., Bucureşti, 199

90 **Gal Reuven, Mangels-dorff David** Handbook of Military Ps Wiley and Sons, Chichester, Ne Singapore, 780 p., 1991

91 **Gauquelin Michel** Influenţe cosmice comportamentului umane, Ma plantele ne modelează personal din lb.franceză, Editura DIVYA, 1

92 **Goldman Norman** Introducere în sociologie, lb.engleză, seria cultură gene Bucureşti, 1992

93 **Gheorghiu Vladimir, Ciofu Ion** Sugestie şi sugestibili psihologice şi psihofiziolo Academiei RSR, Bucureşti, 1982

94 **Golovoha E., Kronik I.** Psihologhiceskoe vremia 1984

95 **Goleman Daniel** Emotional Intelligence, Ne 1995

96 **Golu Mihai** Dinamica personalităţii, E 1993

97 **Golu Pantelimon** Psihologie socială, Editu Pedagogică, Bucureşti, 1974
Învăţare şi dezvoltare, Edit Enciclopedică, Bucureşti, 1985

98 **Grama Dinu** Preferinţa interperson Ştiinţifică, colecţia Psyche, Bucu

99 **Grimak L.P.** Rezervî celoveceskoi psih psihologhiu aktivnosti, Moskva,

100 **Harary Keith, Donahue Eileen** — The PT/Berkeley Persona Psychology Today, May /June, 68

101 **Hayes Nicky, Orrel Sue** — Introducere în psihologie, lb.franceză, Editura ALL, 1993

102 **Haywar d Sheila** — Biopsihologie, traducere Editura Tehnică, 1999

103 **Hauk Paul dr.** — Fii calm! Cum să facem fa stărilor de furie, traducere Editura Polimark, Bucureşti, 199

Depresia nervoasă, de c putem depăşi stările depresive lb.engleză), Editura Polimark, 19

104 **Hellrieg ol D., Sbocun I, Woodman R** — Organizational Behavior six West Publishing Company S

105 **Holdevic i Irina, Puiu Vasilescu** — Autodepăşirea în sport, Turism, Bucureşti, 1988

106 **Holdevic i Irina** — Psihologia succesului, Bucureşti, 1993

Gândirea pozitivă, Ghi psihoterapie raţional – emotiv comportamentală, Editura Ştii Bucureşti, 1999

107 **Holdevic i Irina Ion Andreea Ion Bogdan** — Psihoterapii moderne, Ericksoniană, Editura I.N.I., 199

108 **Hofsted** — Managementul structurilo

	e Geoot	software-ul gândirii, traducere Editura Economică, 1996
109	**Hubard L.Ron**	Dianetics, The modern sc health, U.S.A., 1986
110	**Huber Winfrid**	Psihoterapiile, Terapia p pacient, traducere din lb.fra Ştiinţă şi Tehnică, Bucureşti, 19
111	**Iamande scu Ioan Bradu**	Manual de psihologie me Infomedica, 1995
112	**Iluţ Petru**	Abordarea calitativă a Editura Polirom, Iaşi, 1997
113	**Ionescu George**	Psihoterapie, Editura Ştiinţ 1990
		Tulburările personalit Asklepios, Bucureşti, 1997
114	**Johns Gary**	Comportament organizaţio şi conducerea oamenilor în p Editura Economică, 1998
115	**Jones Alan**	The contribution of Psycho Officer Selection, in Handbo Psychology, 1991, p.63 – 81
116	**Joule R.V., Beavois J.L.**	Tratat de manipula recomandate celor oneşti dar m …, traducere din lb.franceză, 1997
117	**Jues Jean-Paul**	Caracterologia, Cele 10 si traducere din lb.franceză, Editur
118	**Jung C.G.**	Tipuri psihologice, t lb.germană, Humanitas, 1997
119	**Kapfere r Jean – Noel**	Zvonurile, Humanitas, lb.franceză, 1993
120	**Kirton M.J.**	Kirton Adaptation – Innov (KAI), manual, Ocupational Re Berkhamsted, U.K., 1987
121	**Kline Paul**	Psychometric Testing in Pe and Appraisal, London Rood, 19
122	**Korcem**	Voennaia psihologhia i ped

	nov P.A., Laptev L.G.	„Soversenstvo”, Moskva, 384 s, 1
123	**Laplanche Jean Pontalis J. – B.**	Vocabularul Psihoanalize Bucureşti, 1994
124	**Lafaye Claudette**	Sociologia organizaţiilor, lb.franceză, Editura Policom, 199
125	**Lăzărescu Mircea**	Psihopatologia clinică, E Timişoara, 1994
126	**Le Bon Gustave**	Opiniile şi credinţele, lb.franceză, Editura Ştiinţifică, 1915
		Psihologia mulţimilor, Edi Bucureşti, 1991
127	**Lelord Francois, Andre Christohe**	Cum să ne purtăm cu dificile, traducere din lb.franceză 1998
128	**Lescreve F.**	„La function recrutemen applicable aux forcies arm practique et perspectives d’av informativ obţinut de la Centrul Selecţie al Forţelor Armate Be 1996
129	**Leonhard Karl**	Personalităţi accentuate literatură, Ed. Ştiinţifică şi Bucureşti, 1979
130	**Lobzin V.S., Reşetnikov A.**	Autoghenaia trenirovka, posobie dlia vracei, Leningrad „M
131	**Lucron Xavier**	Manipularea prin corespon practice pentru a nimeri d traducere din lb.franceză, Ed. Ar
132	**Luscher Max**	The color test, Random Boosk, New York, 1971

133 **Machover S.** Proiecţia personalităţii în umane, traducere din lb.franceză

134 **Maltz Maxwell** Psiho-cibernetica, Editura Bucureşti, ’99

135 **Mamali Cătălin** Inter-cunoaştere, Ed. Ştiin Psyche, Bucureşti, 1974

136 **Mamuleş Ioan, Bianu Corin** Dicţionar de parapsiho Corvin, R.1 I. Coresi, Bucureşti,

137 **Marcus Stroe** Stiluri apreciative, Editu Bucureşti, 1994

138 **Marişciuc V.L., Bludov Iu.M** Metodiki psihodiagnostik Moskva, „Prosveşcenie”, 1984

139 **Mărgineanu Nicolae** Analiza factorilor psi Institutului de Psihologie al U Cluj, 1938

Condiţia umană, Aspectul social şi cultural, Editura Ştiinţ 1973

140 **Melinikov V.M., Iampolski L.T.** Vvedenie v eksperimentaln licinosti, Moskva, „prosveşcenie”

141 **Meuris G., Zahirnic C.** Analiza factorială, Aplica Sociale, Ediţia a II-a nerevizuit Bucureşti, 1977

142 **Meckelburg Ernst** Agenţii psi, manipular noastre, traducere din lb.ger Nemira, 1996

143 **Milton Smith** Ghid simplificat de sta psihologie şi pedagogie, E Pedagogică, Bucureşti, 1971

144 **Minules** Chestionarele de per

	cu Mihaela	evaluarea psihologică, Carel Pu Bucureşti, 1996
		Evaluarea psihologică profesională, Editura Pan Pub Bucureşti, 1996
145	**Mitrofan Iolanda coordonator**	Psihoterapia Experenţială autorestructurării şi dezvoltă Editura Informadica s.r.l., 1997
146	**Mitrofan Nicolae**	Aptitudinea pedagogică (1 de psihologia cuplului (1991, Psihologia judiciară (1992, coord
147	**Moscovici Serge coordonator**	Psihologia socială a relaţi traducere din lb.franceză, Editu 1998
		Psihologia socială sau ma zei, traducere din lb.franceză, Po
148	**Muchielli Alex**	Noua psihologie, trad. d Ed.Ştiinţifică, Bucureşti, 1996
149	**Muchinsky Paul**	Psychology Applied to Introduction to Industrial and Psychology, Chicago, second edit
150	**Neculau Adrian coordonator**	Psihogie socială, Aspecte Editura Polirom, Iaşi, 1996
		Psihosociologia schimb Polirom, Iaşi, 1998
151	**Nedelcea Cătălin, Dumitru Paula**	Optimizarea co profesional, Între educaţie ş Editura Sper, Colecţia „Caiete Bucureşti, 1999
152	**Nestor I.**	Psihologia industrială
		Consideraţii practice d Editura Politică, Bucureşti, 1974
		Explorarea personalităţii Inventare multifazice de persona de Ştiinţe ale Educaţiei, 81 – 99,
153	**Nicolaescu Gh.**	Raport informativ cu pr preocupări ale psihologiei mili

	Col.	domeniul personalului care înca secrete de informaţii şi 20.12.1996, Roma
154	**Novak Andrei**	Metode cantitative în psih Oscar Print, Bucureşti, 1998
155	**Odoblej a Ştefan**	Psihologia consonantis Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucu
156	**Ostrovs ky Victor, Hog Claire**	MOSSAD – „Academia traducere din lb.engleză, E Bucureşti, 1993
157	**Pamfil E., Ogodesc u D.**	Persoană şi devenire antropologie, Editura Ş Enciclopedică, Bucureşti, 1976
158	**Parot Francoise, Richelle Marc**	Introducere în psiholog metode, Humanitas, traducere 1992
159	**Păunesc u Constantin**	Agresivitatea şi condiţia Tehnică, Bucureşti, 1994
160	**Pease Allan**	Limbajul trupului, cum gândurile altora din gesturil Polimark, 1992
161	**Pease Allan, Garner Alan**	Limbajul vorbirii, Arta Editura Polimark, Bucureşti, 199
162	**Perţea Gheorghe**	Asistenţa psihologică în ser informaţii al Italiei (SISMI), Informativ privind cunoaşte străine, editat de DIRM, nr.2, 19 Moralul, coeziunea şi spir concepţia psihologilor din arma în Buletinul Informativ privir armatelor străine, editat de DIR – 106, 1995;

Modele ale stresului în psi
occidentală, în Buletin Info
cunoaşterea armatelor străine,
nr.2 (90) 105 – 126, 1996;

Valoarea diagostică şi
testului de apreciere interperso
context profesional, cu progran
automată a datelor, Simpozion
Psihologie, Universitatea Bucure

Pregătirea psihologică a co
companie şi grup cercetare
inamicului prin paraşutare, lucr
p., Buzău, 1993;

Profilul psihologic de perso
al ofiţerului de cercetare şi info
lucrare de curs, 53 p., Bucureşti,

Analiza comportamentului
II, Eul, Forma A, Percepţ
conducere, traducere,
experimentare după testul ş
lb.engleză, elaborat de Keneth
Ronald K. Hambleton, Drea Zig
Forsyth, Bucureşti, 1998;

Traducerea, adaptarea şi
chestionarului KAI, după
chestionarul în lb.engleză, apli
Militar Superior al Trupelor
armata SUA, material documen
de expertiză psihologică a
Bucureşti, 1998;

Contribuţia psihologilor l
ofiţerilor în armatele străine şi
Naţională anuală de comunicări
1998;

Corelatele psihologice
ofiţerilor candidaţi la concursul p
posturilor vacante din reprezen
româneşti din exterior, Sesiunea

ştiinţifice cu participare
Academia Tehnică Militară, 21-2

Psychological predictors
Romanian officers applying for
position (Predictori psihologici
ofiţerii români candidaţi la fu
militar), Comunicare la al 36
Internaţional de Psihologie M
(IAMPS – 2000), Split – Croaţ
IAMPS PROCEEDINGS, Zagreb
207;

Test Correlates of Militar
Special Force Intensive Tra
Conducted in English (Core
succesului militarilor participanţ
intensiv de pregătire pentru
condus în limba engleză), Comu
lea Simpozionul Internaţional
Militară Aplicată (IAMPS – 2
R.Cehă, coautor psih. Isari Silv
IAMPS – 2001 PROCEEDINGS,
34, 56 – 60;

Validity evidences of som
the psychological evaluation an
the military officers special t
(Dovezi ale validităţii unor indica
şi asistenţei psihologice la
pregătire specială a ofiţerilor), C
38-lea Simpozion Internaţional
Militară Aplicată (IAMPS–2002)
Olanda, coautor psih. Isari Silv
IAMPS – 2002 PROCEEDINGS,
52 – 64;

Software-hardware versi
psychological testing and evalu
software-hardware utilizate în
testare şi evaluare psihologică),
Workshop-ul International desfă

		Austria, coautor mat. Mihă publicată în Workshop PROCEEDINGS, Vienn, 2002, p.
163	**Petrov Nicola**	Vnuşenie v drevnosti i seg „Progres”, 1986
164	**Pichot P. Bajon S.**	Testul de frustraţie al (forma pentru adulţi), ediţie inte de filosofie, secţia Psihologie Bucureşti, traducere din lb.franc
165	**Pichot Pierre**	Remarques sur l’istoire de et de ses applications en milieu 25 – 29 may ’98, 34th IAMP Applied Military Psychology Proceedings, p.34).
		Manual du questionaire Paris, 1959
166	**Pitariu Horia**	Psihologia selecţiei profesionale, Editura Dacia, Cluj
		Adaptarea şi experimenta de personalitate Freiburg, î psihologie, 4, T32, 282 – 293, 19
		Managementul Resurs Măsurarea performanţelor profe ALL, Bucureşti, 1994
167	**Pitariu H., Iernuţa n L.**	Utilizarea inventarului d Freiburg, F.P.I., în Investigarea adaptare la viaţa militară, R Militară, 47 – 55, 1984
168	**Pitariu H., Albu M.**	Inventarul psihologic prezentare şi rezultate experim de psihologie, 39, nr.3, 249 – 263
		Psihologia personalului:
		I. Măsurarea şi interpreta individuale, Editura Presa Clujeană, 1997
169	**Petrosk ovo A.V., Iaroşevs**	Kratkii psihologhiceskii S 1985

	kovo S.	
170	**Picardat Jean – Francois**	Ghidul timidului, Cum personalitatea şi să trăieşti ceilalţi, traducere din lb.fra Teora, 1998
171	**Platonov K.K.**	Kratkii slovari sistemî p poniatii, Moskva, 1981
172	**Popescu Ştefan dr.**	Ergonomie, Aplicaţii în d Editura Militară, Bucureşti, 1981
		Biopsihoritmurile şi omul m
173	**Popescu Ştefan, Arădăvoaicei Gh.**	Teste de autocunoaştere Editura ANTET, 1999
174	**Popescu – Noveanu Paul**	Personalitatea şi cunoaşte Militară, Bucureşti, 1969
		Dicţionar de psihologie, Bucureşti, 1978
175	**Popper R.Karl**	Cunoaşterea şi problema r minte, O pledoarie pentru Editura TREI, 1997 (traducere originalul apărut în 1994)
		Viitorul este deschis, O d sobei, Ed. TREI, 1997 (traducere originalul apărut în 1985)
176	**Potkey Ch. Allen P.**	Personality: Theory, R Applications, California, 1986
177	**Postel Jacques coord.**	Dicţionar de Psihiatrie şi de Clinică, Larousse, Ed. Univer Bucureşti, 1998
178	**Power D.J.**	Military Psychiatry inclu London, 1991
179	**Prutianu Ştefan**	Comunicare şi negocier Editura Polirom, Iaşi, 1998
180	**Radu Ion col.**	Imaginea despre sine şi militarilor în situaţii limită, te AISM, 1998

181	**Radu I. şi colaboratorii**	Metodologie psihologică şi Ed. Sincron, 1993 Psihologia socială, Ed. EX Napoca, 1994
182	**Rawlins on J Geoffrei**	Gândire creativă şi traducere din lb.engleză, E Bucureşti, 1998
183	**Riso Don Richard**	Understanding the En Practical Guide to Personality T miffin Company Boston, 1990 Discovering your Persona new enneagram questionaire, York, 1995
184	**Rotariu Traian coordonator**	Metode statistice aplica sociale, Polirom, 1999
185	**Rudică Tiberiu**	Maturizarea personalit Junimea, Iaşi, 1990
186	**Ruckle Horst**	Limbajul corpului pen traducere din lb.germană, E Bucureşti, 1999
187	**Savu Gheorghe Cpt.**	Natura şi profilul unui adaptare din lb.engleză, docum Republica Sud Africană, 1992
188	**Seamon J.G. Kenrick D.T.**	Psychology, USA, 1992
189	**Sen Alexandru**	Arta memoriei – ar dezvoltare, Editura Sigma, Bucu
190	**Senger Gerti dr., Hoffmann Valler dr.**	P.Q., Cum să ne calculăm personalitate, Un program d individual şi 40 de teste, traducere din lb.germană, 1998
191	**Sintion Filaret cpt.R.3**	Cunoaşterea subordon metodologic şi practic, Editura M
192	**Sillamy**	Dicţionar de psihologie,

	Norbert	Univers Enciclopedic, Bucureşti,
193	**Sirota Andre**	Conduite perverse în grup intervenţii, traducere din lb.fra Polirom, 1998
194	**Smith M.Perry**	Taking charge, A Practi Leaders, National Defense Un Washington D.C., 1986
195	**Stoica-Constantin Ana**	Teoria şi instrumentul KAI utilizare în rezolvarea c Psihosociologia rezolvării confl Polirom, 83 -–99, 1998
196	**Stoica-Constantin Ana, Neculau Adrian**	Psihosociologia rezolvări Editura Polirom, 1998
197	**Sun Tzî**	Arta războiului, Edit Bucureşti, 1976
198	**Suoni Hassan**	Manipularea în negocieri, lb.engleză, Editura Antet, 1998
199	**Suvorov V.**	Cenuşa fără epoleţi, Roman traducere din lb.rusă, Editura E Bucureşti, 1993
200	**Szondi L.**	Diagnostic experimental Presses Universitaires de Fran 1952
201	**Şchiopu Ursula coordonator**	Dicţionar de psihologie Bucureşti, 1997
202	**Tieger Paul, Tieger Barbara**	Descoperirea propriei traducere din lb.engleză, E Colecţia Psihologie aplicată, Buc
203	**Toffler Alvin**	Război şi antirăzboi, supravi secolului XXI, Editura Antet, lb.engleză, 1995 Puterea în mişcare, lb.engleză, Editura Antet, Bucure
204	**Tudose**	Psihopolitica, Fals tratat de

	Florin	socială, Ed. Infomedica, 1996
205	**Uri William**	Dincolo de refuz, Ghid al parteneri dificili, Editura de Vest
206	**Vasilescu Ilie Puiu**	Psihologia riscului, Editura
207	**Weintraub Z.**	Implicaţii teoretice şi determinării criteriului valorii cercetările de selecţie, Revista nr.2, 1976
208	**Wierzbicki Piotr**	Structura minciunii, t lb.polonă, Editura Nemira, 1996
209	**Wren Timothy**	Seducţia, Arta de a cucer lb.engleză, Editura Ştiinţă şi Teh
210	**Zamfir C.**	Incertitudinea, O psihosociologică, Editura Ştiinţ 1990
211	**Zapan Gheorghe**	Cunoaşterea şi aprecier personalităţii, Editura Ş Enciclopedică, Bucureşti, 1984
212	**Ziglar Zig, Savaage Jim**	Motivaţia, O cale spr deosebită, Cum să obţineţi rezultate excelente, traducere Business Tech International Pres
213	**Zimbardo G. Philip Weber L. Ann**	Psychology, SUA, 1994
214	**Zlate Mielu**	Introducere în psihologie, şi adăugată, Casa de editură S.R.L., Bucureşti, 1996 Fundamentele psihologiei Bucureşti, 1994 Eul şi personalitatea, Editu
215	**Zurfluh Jean**	Les tests mentaux chronologie, prezentation et cri mentaux), Paris, 1957